

# 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 sábados, 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 "1 convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca", con número de convenio colectivo 45100524012019, suscrito de una parte por tres representantes del Ayuntamiento, y de otra por el comité de empresa, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado ante este organismo el día 29 de enero de 2019, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 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; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015 ("DOCM" 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:

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, 15 de marzo de 2019.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NAMBROCA

##### CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

###### Preámbulo

El presente convenio pretende adaptar de forma homogénea las condiciones laborales de todo el personal laboral del Ayuntamiento, tomando como referencia las normativas aplicables a los empleados públicos en general (EBEP), así como las reguladas por instituciones con capacidad legislativa (JCCM y AGE), por tanto en lo no contemplado en este convenio, se aplicará por defecto lo legislado en primer lugar por la JCCM y subsidiariamente lo legislado por la AGE.

Para las modificaciones que así lo precisen, se solicitará informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública, conforme a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 en lo relativo a las adhesiones a los acuerdos de AGE para indemnizaciones por razón de servicio y complementos por determinadas condiciones de trabajo.

En reconocimiento expreso por el Estatuto Básico del Empleado Público y atendiendo al principio de igualdad de trato entre los empleados públicos, las mejoras contenidas en el presente convenio afectarán por igual a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca, así como las contenidas en otros acuerdos de empleados municipales se aplicarán a su personal laboral. Salvo las que por su naturaleza jurídica no pudieran ser de aplicación en todos los ámbitos.



### **Artículo 1. Partes contratantes**

Conciertan el presente convenio colectivo, de un lado, el Excmo. Ayuntamiento de Nambroca y, de otro, el Comité/Delegados representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca. Una vez se ha negociado y acordado en la Mesa General de Negociación.

### **Artículo 2. Ámbito**

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca, exceptuando los contratados de alta dirección y libre designación, que se regirán por su normativa específica.

Los Planes de Empleo quedan excluidos de este convenio, a excepción de los contratos formalizados a partir del 1 de enero de 2019 por razones presupuestarias.

El personal sujeto a convenios distintos a este en el momento de su entrada en vigor, conservará las condiciones que mejoren las contenidas en este convenio.

### **Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga**

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en el pleno del Ayuntamiento. Tendrá una vigencia de cuatro años y tendrá efectos retroactivos a partir del uno de Enero del 2018, quedando los Planes de Empleo fuera de los efectos de esta retroactividad.

Quedará denunciado automáticamente al final de su vigencia, no obstante, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo convenio a partir del día 15 de enero de 2022.

Si trascurrido el plazo de un año natural desde la denuncia de este convenio no se ha redactado uno nuevo, éste quedará renovado por periodos sucesivos de dos años.

Su contenido y los acuerdos que lo modifiquen serán de aplicación hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo.

### **Artículo 4. Interpretación y seguimiento**

Las condiciones de este convenio serán consideradas con carácter de mínimos. Cualquier normativa de rango superior que afecte a los empleados públicos y mejore las condiciones aquí contempladas, será de aplicación inmediata a los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por el mismo número de miembros de la Corporación como miembros del Comité/Delegados de Empresa firmantes del convenio.

a) Características de la Comisión de Seguimiento:

–La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de asesores, con voz pero sin voto, designados por cada una de las partes representadas y en número no superior al de los de la Comisión de Seguimiento.

–Tendrá su sede en el Ayuntamiento de Nambroca.

–Dicha Comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días desde la firma del presente convenio.

–La Comisión estará presidida por el Alcalde-Presidente de la Corporación o persona en quien delegue.

–Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes y tendrán carácter vinculante.

–La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada seis meses. Se reunirá con carácter extraordinario cuando lo considere así cualquiera de las partes.

b) Funciones de la Comisión de Seguimiento:

–Desarrollar y vigilar la debida aplicación y cumplimiento del convenio colectivo.

–Abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de lo establecido en el presente convenio.

–Interpretar la totalidad del articulado del convenio

–Estudiar todas aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca a la Comisión.

–Actualizar las normas del convenio según las disposiciones legales.

–Participar en la preparación de la oferta de empleo público en los términos establecidos en la legislación vigente.

–Emitir informe con carácter previo a cualquier modificación en la plantilla que afecte a las diferentes unidades o servicios.

–Las funciones que de manera expresa atribuye este convenio.

## **CAPÍTULO 2. PUESTOS DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, NOCTURNIDAD, TURNICIDAD, FESTIVOS Y RETRIBUCIONES**

### **Artículo 5. Clasificación profesional de los puestos de trabajo**

a) Cada empleado del Ayuntamiento tendrá una categoría profesional de las que se recogen para los empleados públicos en el EBEP y en la AGE, clasificado en las categorías, grupos y niveles retributivos correspondientes definidos en el catálogo de puestos, que será consensuado y negociado con los trabajadores y que quedarán reflejados en la RPT.



- b) Al personal que se incorpore a la plantilla, les serán exigidas las siguientes titulaciones:
- Grupo A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
  - Grupo A2: Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario (o tres cursos completos de Licenciatura), Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.
  - Grupo C1: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
  - Grupo C2: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- AGRUPACION PROFESIONAL. Certificado de escolaridad.

#### **Artículo 6. Relación de puestos de trabajo**

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico por el que se ordena el personal del Ayuntamiento. La RPT estará basada en una catalogación y valoración de los puestos y será fruto del consenso y negociación con los representantes de los trabajadores. Cualquier modificación de la RPT ha de ser negociada con los representantes de los trabajadores, que debe ser conocida por la Comisión de Seguimiento de convenio.

La relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Nambroca agrupará dichos puestos en atención a los grupos y niveles en que se clasifican las distintas categorías profesionales vigentes para empleados públicos del EBEP y de la AGE. Éstos se corresponderán con las funciones, requisitos y niveles retributivos de cada trabajador.

#### **Artículo 7. Formación y promoción profesional**

Formación: El Ayuntamiento facilitará la formación de sus trabajadores, proporcionándoles la asistencia a cursos como se especifica en el artículo 20 (punto h).de este convenio.

El Ayuntamiento organizará un curso básico actualizado de primeros auxilios, necesario en todos los centros públicos.

Promoción: En caso de puestos vacantes, el Ayuntamiento los convocará en primera instancia, en turno restringido de promoción interna. En este turno podrán participar todos los trabajadores que ocupen un puesto inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose efectuar los concursos o pruebas necesarias que tengan relación con el puesto a desarrollar. Si quedase desierta la convocatoria, se ofertará al resto de los trabajadores que cumplan con los requisitos para acceder a esta.

#### **Artículo 8. Convocatoria libre**

Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público.

#### **Artículo 9. Control de la contratación**

El Ayuntamiento dará participación al Comité/Delegados de Empresa en la selección de personal, con derecho a voz pero sin voto, salvo que sea nombrado como miembro del tribunal. El Comité/Delegados designarán a su representante que actuará a título personal en el tribunal calificador.

El Ayuntamiento proporcionará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos de los trabajadores, que deben celebrarse por escrito y de cuyos datos se mantendrá el sigilo profesional que la ley exige. Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

#### **Artículo 10. Jornada y calendario laboral**

La jornada de los trabajadores del Ayuntamiento será con carácter general la de aplicación a los trabajadores de la Administración Pública, con un máximo de 37 horas y media semanales de promedio, en cómputo anual, que se distribuirán preferentemente de lunes a viernes, en jornada continuada. No obstante el horario a realizar se acomodará a cada servicio que tenga que prestar el Ayuntamiento a sus ciudadanos, como se especifica en los correspondientes anexos de este convenio.

De manera general, los empleados municipales, desde el 1 de julio al 31 de agosto, tendrán derecho a reducir su jornada diaria en media hora a la salida.

En aquellos servicios que no puedan llevarse a efecto esa reducción, los empleados públicos tendrán derecho a 3 días adicionales de permiso retribuido con el mismo funcionamiento que los días de asuntos propios, que en caso de no poder en este caso, se compensará con otras fórmulas alternativas estudiadas por la Comisión de Seguimiento.

En la semana de las fiestas patronales, se reducirá la jornada laboral que durará hasta las 12 del mediodía. El personal que por necesidades del servicio, tuviese que trabajar durante esa semana la jornada completa, será compensado en tiempo libre (a razón de dos horas por cada hora trabajada) o económicamente según las retribuciones extraordinarias establecidas para los empleados públicos del Ayuntamiento.

Los trabajadores que tengan que trabajar los días festivos locales durante las fiestas patronales, serán compensados con un día adicional de libre disposición por cada día trabajado.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una pausa de 30 minutos de descanso, para el desayuno, merienda o cena, siendo este permiso computable como trabajo efectivo.

En verano el trabajador podrá acogerse a la jornada intensiva y/o a adelantar la jornada según la necesidad de su sector.

**Artículo 11. Derecho a reducción de jornada**

Tendrán derecho a una reducción de jornada hasta el 50%:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor o discapacitado psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción correspondiente y proporcional de sus retribuciones.

b) El trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo o tenga discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.

c) El trabajador con discapacidad tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones, acreditando con informe médico la conveniencia de una jornada laboral más reducida.

d) Las faltas de asistencia, total o parcial de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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. Las empleadas públicas 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.

Cualquier modificación de la jornada o el calendario laboral, deberá ser negociada con el Comité/ Delegados de Empresa.

**Artículo 12. Gratificaciones por servicios extraordinarios**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral.

La jornada laboral de cada servicio vendrá determinada en su anexo correspondiente. Sólo serán inevitables los servicios extraordinarios referidos a urgencias, de extrema necesidad o causas de fuerza mayor (averías de agua, luz...). No se podrá sancionar ni penalizar al trabajador que se niegue a realizar cualquier otro tipo de trabajos extraordinarios que no sean de urgencia y absoluta necesidad. Cuando por necesidades urgentes del servicio se desarrollen horas extraordinarias, se repartirán de manera equitativa entre los trabajadores, limitándose a 80 horas anuales.

En casos de urgencia y por necesidades apremiantes del servicio, quedará a criterio del jefe del mismo la realización de las horas necesarias.

Cuando esto fuera necesario, los trabajadores recibirán una gratificación económica fijada en el baremo para empleados públicos.

La hora ordinaria es igual a la suma de todos los conceptos salariales anuales, excepto productividad divididos por el número de horas año.

Las horas extraordinarias se valorarán como sigue:

–Trabajadores del grupo AP o asimilados: 18,00 euros/hora.

–Trabajadores del grupo C2 o asimilados: 23,00 euros/hora.

–Trabajadores del grupo C1 o asimilados: 28,00 euros/hora.

–Trabajadores del grupo A2 o asimilados: 33,00 euros/hora.

–Trabajadores del grupo A1 o asimilados: 38,00 euros/hora.

Sábados, domingos y festivos, el precio será de el doble la hora extra normal

En horario nocturno o nocturno festivo el importe de la hora extraordinaria se incrementará en un 50% del importe que le corresponda.

Los importes se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que marque los presupuestos generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

También se podrá compensar en tiempo libre a razón del doble respecto al servicio realizado.

Para las horas extraordinarias realizadas por el personal de obras y servicios durante la semana de las fiestas patronales, se compensará con un importe mínimo a repartir entre los trabajadores laborales y funcionarios que las realicen de 7.500,00 euros en el año 2019. Éste se revisará al alza con un incremento mínimo anual del IPC y se incluirá en los presupuestos del Ayuntamiento.

**Artículo 13. Nocturnidad, turnicidad y jornada partida**

La prestación de estos servicios quedará reflejada en la RPT basando su cuantía en lo establecido para los empleados públicos en la AGE.

**Nocturnidad:**

Se cobrará este complemento o la parte proporcional que corresponda, cuando dentro de la jornada ordinaria se realicen dos o más horas en horario nocturno.

Se comprenderán nocturnas las horas comprendidas entre las 23:00 y las 8:00 horas. La prestación de servicios del personal acogido a turnos dará derecho a la percepción de la cuantía económica que marque AGE en concepto de complemento de nocturnidad en sus modalidades. El personal que preste sus servicios en turno de noche, realizará un máximo de un tercio de las jornadas anuales en este turno.

**Turnicidad:**

La prestación de servicios por el personal acogido a turnos dará derecho a la percepción de la cuantía económica que marque AGE al mes en concepto de complemento de turnicidad en sus modalidades.

**Jornada partida:**

Los trabajadores que realicen habitualmente jornada partida serán compensados con la cuantía económica que marque AGE en concepto de jornada partida en sus modalidades.

Estos importes se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que marque los presupuestos generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

La realización de estos servicios durante al menos 10 meses al año, dará derecho a percibirlos durante el año completo.

**Artículo 14. Festivos y domingos**

Los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca tendrán derecho al disfrute de 14 festivos anuales. Se acuerdan también el 24 y 31 de diciembre como días libres.

En el caso que estos días caigan en sábado o domingo, se compensará con un día de permiso retribuido por cada uno, a disfrutar por los empleados públicos a que se refiere este párrafo hasta el 31 de enero del año natural inmediato siguiente.

Las jornadas de los días 24, y 31 de diciembre, en el supuesto de ser trabajadas, serán compensadas como trabajo extraordinario festivo.

Los días festivos, en el supuesto de ser trabajados, serán compensados con la percepción de una cuantía económica correspondiente a servicios extraordinarios festivos.

Estos importes se verán incrementados anualmente en el porcentaje que marque los presupuestos generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

**Artículo 15. Disponibilidad**

La disponibilidad se entiende por la necesidad de que los trabajadores estén localizables fuera de su jornada laboral. La disponibilidad será compensada con un complemento que establezca la legislación vigente para los empleados públicos de la AGE en sus distintas modalidades, siendo la disponibilidad total para 2018:

- Grupo C2 y AGRUPACIÓN PROFESIONAL: 166,73 euros al mes.
- Grupo C1: 187,93 euros al mes.
- Grupo A2: 211,32 euros al mes.
- Grupo A1: 235,32 euros al mes.

Además de la percepción de este complemento, si fuera necesaria la realización de algún servicio éste se retribuirá como horas extraordinarias.

Estos importes se verán incrementados anualmente en el porcentaje que marque los presupuestos generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

**Artículo 16. Trabajos de superior categoría**

Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación previa conformidad con los representantes de los trabajadores. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

**Artículo 17. Conceptos retributivos****Ordinarios:**

Se atenderán en forma y contenido a los conceptos retributivos de la AGE y sus tablas de revisión anual.

I. Retribuciones básicas: Serán las constituidas por el sueldo base, antigüedad y pagas extraordinarias. Se atenderá a la clasificación establecida por la AGE.

II. Complemento de nivel: Será fijado en la relación de puestos de trabajo según baremo de la Ley de presupuestos generales del Estado. Se atenderá a la clasificación establecida por la AGE.

III. Complemento de puesto / complemento específico: Contemplará la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad, festividad... Se atenderá a la clasificación establecida por la AGE y se incrementará anualmente con la Ley de presupuestos generales del Estado.

IV. Pagas extraordinarias: Se devengará por periodos semestrales o en su caso por la parte proporcional del periodo trabajado. Los trabajadores del Ayuntamiento de

Nambroca recibirán dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre serán cada una de ellas de una mensualidad bruta completa. La paga correspondiente a diciembre se abonará antes del día 15 de diciembre de cada año.



Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este acuerdo, ya tengan asignado un complemento retributivo por la realización de tareas determinadas u otros superiores a los contemplados en este acuerdo, seguirán percibiéndolo con las mismas condiciones.

#### **Productividad:**

Se establece un complemento de productividad de 125,00 euros trimestrales en 2018, 134,00 en 2019 y 143,00 en 2020.

El devengo de esta productividad será trimestral, reduciéndose su importe en caso de absentismo laboral según la siguiente tabla de ausencias del puesto de trabajo.

Ausencias del puesto	4	5 a 8	9 a 10	Más de 10
Reducción	40%	60%	80%	100%

Quedan excluidos de reducción alguna en la percepción de las cuantías establecidas del citado complemento de productividad, las ausencias relacionadas con:

- Los permisos y licencias retribuidas que figuran en este convenio.
- El tiempo de formación contemplado en este convenio.
- Las bajas por accidente o enfermedad laboral de las descritas en el listado de enfermedades y lesiones graves.

#### **Antigüedad:**

Será la establecida para cada categoría profesional o su equivalente para el caso del personal laboral, en los presupuestos generales del Estado. A estos efectos, se computará el tiempo trabajado en cualquier Administración Pública o sus organismos autónomos.

Para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Nambroca, el sueldo se devengará y se hará efectivo en el mes correspondiente, de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Los trienios se devengarán automáticamente el día 1 del mes en el que se cumplan y se harán efectivos en dicho mes. Las pagas extraordinarias se devengarán y se harán efectivas antes del día 15 de junio y antes del día 15 de diciembre respectivamente.

#### **Artículo 18. Indemnizaciones por razón de servicio**

Los trabajadores del ayuntamiento tendrán derecho a las indemnizaciones que se aplican para los empleados públicos en todos los conceptos definidos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, en su texto consolidado a 30 de octubre de 2015.

### **CAPÍTULO 3. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSTITUCIONES**

#### **Artículo 19. Vacaciones regladas**

El periodo de vacaciones anuales será como mínimo de 22 días hábiles y no será susceptible de compensación económica alternativa, pudiendo dividirse a petición del interesado, pudiendo disfrutarse en bloques no inferiores a 5 días hábiles.

El periodo de vacaciones del trabajador se verá incrementado según los años de servicio de acuerdo con la siguiente tabla:

- A los 15 años de servicio: 1 día más.
- A los 20 años de servicio: 2 días más.
- A los 25 años de servicio: 3 días más.
- A los 30 años de servicio: 4 días más.

La duración de las vacaciones de trabajadores que no alcancen un año de servicio, será proporcional al tiempo de servicio realizado en el año natural.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. También podrán disfrutarse en periodos distintos a los fijados previa petición del interesado con una antelación mínima de 20 días antes de la fecha de inicio de las vacaciones.

No obstante lo anterior, los empleados públicos municipales podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo del año natural al que correspondan o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente, previa solicitud y siempre que en los correspondientes periodos vacacionales quede disponible después de descontar al trabajador dos tercios del servicio disponible o un medio del servicio donde existan bolsas de sustitución suficiente y en cualquier caso, 11 días hábiles cuando elija el trabajador y se cumpla la disponibilidad de personal especificada anteriormente.

Los empleados públicos que presten servicio en centros o dependencias que cierren habitualmente durante un periodo concreto de la temporada estival, disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho periodo de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten en caso de que el periodo de cierre no agote el número de días de vacaciones o los once días hábiles a elección del trabajador especificados anteriormente y en las mismas condiciones.



La denegación de las vacaciones solicitadas se efectuará mediante comunicación por escrito, debidamente motivada, en forma y tiempo. No se considerará motivo la no previsión de sustitución ni la falta prolongada estructural de plantilla.

Una vez asignadas las vacaciones, si por razones del servicio, se tomaran en meses distintos a los señalados, se compensará con 3 días más de vacaciones.

En caso de coincidencia en la preferencia del mes de vacaciones entre los empleados de un servicio, se procederá a sortear el orden de petición y se rotará en años sucesivos hasta que todos los trabajadores de ese servicio hayan tenido opción de elegir.

El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le corresponden antes del 1 de mayo de cada año.

### Artículo 20. Licencias y permisos

El trabajador, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por las causas siguientes:

a. Por matrimonio, quince días naturales  
b. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable si es en la provincia y dos días laborables si es en otra provincia. Siempre que el hecho causante se produzca en días laborables.

c. Por nacimiento de un hijo o adopción, cinco semanas.

d. Por cambio de domicilio o trámites previos de matrimonio, separación o divorcio: dos días hábiles.

e. Para someterse a exámenes oficiales reconocidos por la Administración, los días indispensables debidamente justificados.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Considerando en todo caso como deber inexcusable:

–Asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.

–El deber ciudadano derivado de una consulta electoral como electores o componentes de mesa en los términos establecidos por la legislación vigente.

–La asistencia como cargo electo a las sesiones de los órganos colegiados de las entidades locales y a las reuniones a las que sean convocados por instituciones públicas por razón de su cargo.

–Asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.

–Comparecer ante la Agencia Tributaria para atender requerimientos presenciales.

g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral. Considerando en todo caso como deber inexcusable:

–Acompañar a hijos menores de edad, o mayores dependientes, al médico y su cuidado domiciliario prescrito facultativamente.

Se considera como deber inexcusable de carácter público la necesidad de que los padres procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a sus hijos menores de edad. Son requisitos para acogerse a este permiso en este supuesto los siguientes:

a) Debe tratarse de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.

b) Debe acreditarse mediante justificante expedido por facultativo del servicio público de salud que existe la necesidad de que los progenitores procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a su hijo menor de edad.

c) El permiso comprenderá el tiempo que expresamente se señale en el justificante médico. En el caso de que el justificante médico no exprese plazo alguno, el permiso comprenderá el tiempo que resulte indispensable, si bien en este caso deberá acreditarse que se mantiene la necesidad de que los padres procuren cuidados domiciliarios a los hijos menores de edad.

–Acompañar al médico a familiares dependientes a cargo del trabajador y su cuidado domiciliario prescrito facultativamente

–Acompañar a padres mayores de 70 años, y su cuidado domiciliario. prescrito facultativamente

–Acudir a las reuniones de padres convocadas por los centros escolares en los términos establecidos en el Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de Castilla-La Mancha.

–Acompañar al cónyuge o conviviente a pruebas o tratamientos hospitalarios que así lo requieran o concurran especiales circunstancias que lo hagan necesario.

–Flexibilización de horario de trabajo durante los periodos de adaptación escolar siempre que las características del puesto lo permitan.

h. Se concederá licencia a los trabajadores para asistencia a cursos, cursillos, relacionados con su puesto de trabajo, hasta un máximo de 40 horas anuales y sin límite para los necesarios para el desarrollo de su actividad laboral, considerándose jornada laboral el tiempo empleado para realizarlos.

i. Se concederá licencia retribuida a aquellos trabajadores que participen en actividades de su sector en: reuniones supramunicipales, jornadas, congresos, eventos profesionales etc....

j. Se concederá licencia retribuida para asistencia en calidad de delegado a los Congresos Sindicales.

k. Se concederá licencia retribuida a aquellos trabajadores que sean participantes en federaciones, competiciones o concursos oficiales de ámbito provincial, regional, nacional e internacional. Con un tope anual de 10 días hábiles.



l. Por asuntos particulares: 6 días a elección del trabajador. Estos permisos se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente año, no pudiendo acumularse a las vacaciones reglamentarias. Se deberá comunicar por escrito con dos días hábiles de antelación. El silencio administrativo en este caso, se considerará permiso concedido.

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

n. Por la necesidad de atender a un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave y por un mes como máximo plazo. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

o. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

p. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada pública tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria 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. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos o hijas.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. En los supuestos de parto múltiple, el permiso de lactancia previsto en este párrafo podrá ser sustituido por un permiso de un mes por cada hijo o hija. (Plan Concilia 2.7)

q. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

r. Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles si ocurre en otra localidad. En caso de acaecer el hecho después de haberse iniciado la jornada, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente y podrá ser continuo o discontinuo mientras el hecho persista.

s. Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles si ocurre en otra localidad. En caso de acaecer el hecho después de haberse iniciado la jornada, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente y podrá ser continuo o discontinuo mientras el hecho persista.

t. Permiso por cuidado de hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave (en los términos definidos por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio): en caso de familia monoparental o siempre que los dos progenitores (o equivalentes) trabajen, el empleado público tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos la mitad, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, la hospitalización y tratamiento continuado del hijo afectado. Esta situación ha de estar debidamente acreditada por los servicios de salud.

Para los permisos contemplados en este artículo, se entiende por enfermedad grave las descritas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio y en todo caso, la hospitalización, la intervención quirúrgica y enfermedad grave que precise reposo domiciliario.

### **Artículo 21. Permiso por visitas médico**

Se concede permiso por visitas al médico del trabajador siempre que sea necesario y por el tiempo imprescindible. Siendo necesario presentar posteriormente justificante de asistencia a la cita médica.

Siempre que sea previsible, el trabajador deberá comunicarlo con el impreso para tal fin, con 48/72 horas de antelación, a efectos de organización y para que se pueda suplir el servicio.

### **Artículo 22. Conciliación de la vida familiar y laboral**

Se estará a lo que se disponga en el Plan Concilia vigente para la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y 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 trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto e irrenunciable. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de ese 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 a 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 del tiempo que en su caso les corresponda.

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.

### **b) Permiso por adopción o acogimiento.**

Entiéndase el acogimiento pre-adoptivo, permanente o simple. El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial de 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 su caso.

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 determine.

En los casos de adopción y acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas. Con independencia de este permiso, el permiso por adopción o acogimiento 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 reglamentarios.

Los supuestos de adopción o acogimiento previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

### **c) Permiso de paternidad**

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de cinco semanas irrenunciables, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo 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 de la adopción.

El disfrute de este permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice por parte del Ayuntamiento.

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 laborales de los trabajadores.

Durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, 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 hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

**d) Permiso por razón de violencia de género.**

Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, se tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, estableciendo un horario flexible o aplicando otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que establezca la Administración pública competente en cada caso.

**Artículo 23. Licencias sin sueldo con reserva de puesto (permisos no retribuidos)**

El trabajador público que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada dos años, ni inferior a siete días naturales.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

**Artículo 24. Excedencias**

Las excedencias se regularán según la legislación vigente descrita en el EBEP.

En cualquier caso el trabajador con excedencia forzosa tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad del periodo de vigencia, no pudiendo cubrirse los puestos vacantes como consecuencia de este tipo de excedencias con contrataciones indefinidas.

La excedencia voluntaria lo será por un plazo no menor a un año, ni superior a seis, periodo en el que le será reservado un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 25. I.T.**

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el abono de las retribuciones mensuales según el siguiente baremo:

- Del primer al tercer día: el 50%.
- Del cuarto al vigésimo día: el 75%.
- A partir del vigesimoprimer día: el 80%.

Salvo para accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad grave, que se percibirá el 100% de las retribuciones desde el primer día.

A estos efectos se considerarán enfermedades graves las descritas en el anexo de este convenio y en todo caso, la hospitalización, la intervención quirúrgica y enfermedad grave que precise reposo domiciliario.

Las enfermedades contagiosas que contraigan los empleados municipales que trabajen con colectivos o centros donde habitualmente estén presentes estas enfermedades, tendrán consideración de enfermedad laboral.

Si una vez iniciado el periodo vacacional el trabajador causara baja (IT) la vacaciones se interrumpirán.

Tras la finalización de la incapacidad temporal, se fijará por acuerdo entre el empleado público y el Ayuntamiento la continuación de las vacaciones, sin que pueda comportar modificación del periodo vacacional de otro trabajador.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (Real Decreto Legislativo 2/2015). Igualmente se hará con los días de asuntos propios que no se hayan podido disfrutar.

**Artículo 26. Movilidad funcional**

La movilidad funcional no implicará la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

En todos los casos de movilidad funcional se atenderá a lo dispuesto en el presente convenio y a la legislación para empleados públicos y cualquier variación se negociará con el Comité de Empresa/Delegados.

Si un trabajador desempeña de hecho funciones de superior categoría, al trabajador le corresponderá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Si esto ocurre se le retribuirá con la diferencia del complemento al puesto del trabajo desempeñado.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad y por plazo no superior a un mes, el Ayuntamiento precisase encomendar a un trabajador el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría, el trabajador mantendrá su retribución de origen.

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

**Artículo 27. Modificación de las condiciones de trabajo**

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo serán objeto de negociación colectiva, y no conllevarán en ningún caso reducción retributiva.

Son condiciones de trabajo sustanciales las reflejadas en el artículo 37 del EBEP y en todo caso, las relativas a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

**Artículo 28. Organización del trabajo**

1. La organización del trabajo corresponde a los órganos superiores y directivos con competencia para ello, que deben ofertar relaciones de puestos de trabajo y plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.

2. Cuando las decisiones de organización del trabajo afecten a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, a los criterios generales sobre planificación estratégica de recursos humanos, al volumen global del empleo público y cuando supongan modificaciones retributivas se negociará en el ámbito correspondiente.

3. Por negociación colectiva se abordará la elaboración de un catálogo de puestos de trabajo con el objetivo de homogeneizar las tipologías existentes y encuadrarlas en los diferentes grupos, categorías y niveles teniendo como referencia las marcadas para el personal de la AGE y que serán la base de la RPT. Cualquier creación o modificación de los puestos que se aparten del catálogo tras su aprobación, será materia de negociación.

4. La Administración hará entrega a los representantes de los trabajadores de una copia una vez por año de la RPT y/o en el momento en que se produzca cualquier modificación de la RPT que previamente habrá de ser negociada.

5. Se tomarán en consideración las propuestas sindicales sobre los cambios en las modalidades prestación de servicios o formas de gestión de los mismos y, se adoptarán medidas, en tales casos, para que no se modifique la relación de empleo del personal afectado.

6. Se mantendrán los servicios en titularidad pública, con personal suficiente, evitando su privatización.

**Artículo 29. Transferencia de centros y servicios**

En el supuesto de subrogación de servicios, los trabajadores subrogados mantendrán sus derechos anteriores a la subrogación, pudiendo elegir permanecer en la plantilla del Ayuntamiento de Nambroca, siendo la empresa concesionaria la encargada de indemnizar al Ayuntamiento con los importes derivados de los gastos laborales (salario, equipación, seguros sociales...). Si el servicio subrogado fuese abandonado por la empresa concesionaria, o el Ayuntamiento le retirase la concesión, los trabajadores volverán a la plantilla municipal con su antigüedad correspondiente y el resto de derechos adquiridos.

**CAPÍTULO 4. ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS PRESTACIONES****Artículo 30. Adaptaciones del puesto.**

En caso de enfermedad o limitación temporal o cualquier otra circunstancia que impida el normal desarrollo de la actividad del puesto de trabajo, el Ayuntamiento, previa negociación con los representantes de los trabajadores y los asesoramientos médicos, trasladará al empleado a otro puesto de trabajo específico donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado, respetando los derechos económicos que le correspondieran antes del traslado. La solicitud que debe aportar el trabajador, deberá acompañarse de los informes médicos justificativos que el empleado público estime oportunos. Los informes médicos deberán manifestar la incidencia negativa del puesto desempeñado en el estado de salud del trabajador. La adaptación del puesto permanecerá mientras tanto se mantenga el hecho que dio lugar a la causa.

**Artículo 31. Comisión de Acción Social**

La Comisión de Acción Social estará presidida por el Alcalde-Presidente o persona en quien delegue e integrada de forma paritaria por representantes de los trabajadores y miembros de la Corporación de este Ayuntamiento.

Corresponde a esta Comisión la regulación y la determinación de los criterios para la concesión de ayudas con cargo al Fondo social.



### Artículo 32. Fondo de acción social

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el Ayuntamiento de Nambroca dotará un fondo de ayuda social para los trabajadores municipales (laborales y funcionarios) por un importe anual 5.750,00, 6.500,00, 7.250,00, y 8.000,00 euros para el ejercicio de 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente. Esta cantidad se incrementará con el IPC anual a partir del 2023 hasta la formalización de un nuevo convenio o la prórroga automática del mismo.

Se creará una Comisión Técnica de Acción Social, integrada por la representación de la Administración y de los sindicatos presentes en la Mesa de Negociación de los Empleados al servicio del Ayuntamiento de Nambroca.

Los miembros que se designen por la representación de la Administración y por la representación de los sindicatos deberán abstenerse de participar en el debate y votación de aquellas ayudas solicitadas para ellos mismos y/o para sus familiares en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas. Asimismo, dichos miembros y quienes intervengan en el proceso de tramitación de las prestaciones, están obligados a observar la más estricta confidencialidad, respecto de las solicitudes presentadas y de los datos en ellas contenidos, en los términos previstos en la normativa vigente.

Tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que lleven más de un año al servicio del Ayuntamiento de Nambroca, que podrán solicitarlo mediante instancia. Será valorado y resuelto por la Comisión de Acción Social. Las peticiones deberán acompañarse de los justificantes originales de los gastos que los motivan o facturas.

Serán beneficiarios de este fondo todos los trabajadores del Ayuntamiento de Nambroca, su cónyuge o conviviente, y familiares de primer grado que convivan con el trabajador.

El límite para presentar los justificantes que dan derecho a la percepción de estas ayudas finalizará el 30 de noviembre de cada año.

El Alcalde concederá la ayuda en función de los justificantes presentados y hasta agotar el crédito existente, dando cuenta a la Corporación del resultado de la misma así como de la insuficiencia de este, en su caso. En ningún caso las ayudas totales percibidas por cada uno de los trabajadores podrán superar la cantidad de 300,00 euros salvo que no se agote el fondo de acción social, en cuyo caso se prorrateará entre los solicitantes el importe restante del fondo hasta el máximo de las ayudas solicitadas.

Son objeto de estas ayudas:

- a. Ayudas asistenciales.
- b. Ayuda de educación infantil (0 a 3 años).
- c. Ayuda por gastos de adopción o acogimiento.
- d. Ayuda de estudios para la formación de los hijos (3 a 27 años).
- e. Ayuda de comedor para hijos (3 a 16 años).
- f. Ayuda de estudios para la formación del personal.
- g. Ayuda por discapacidad física, intelectual o sensorial.
- h. Ayuda por discapacidad de ascendientes a cargo.
- i. Ayuda para tratamiento psicológico.

Cualquier actuación encaminada a su fraudulenta percepción conllevará, automáticamente, la pérdida del derecho a percibir cualquiera de las ayudas a que se refiere este capítulo por un periodo de cinco años, así como la devolución, en su caso, de los importes indebidamente percibidos, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que procedan.

#### a) Ayudas asistenciales:

Consistirá en el abono de una ayuda económica del 70% del valor de adquisición y hasta un máximo de 120,20 euros, destinada a compensar, en parte, los gastos abonados en cualquiera de los conceptos que a continuación se expresan u otros similares determinados por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo- convenio, tanto si los gastos traen causa del propio empleado como si se han ocasionado por causa de cualquier otro miembro de su unidad familiar entendida ésta conforme a la normativa de Seguridad Social o de IRPF. Solo se devengará una ayuda por unidad familiar, salvo que ambos cónyuges sean personal municipal, en cuyo caso, cada uno de ellos devengará una ayuda.

–Aparatos ópticos (cristales graduados, montura de cristales graduados o gafa graduada completa y lentes de contacto -excluidas las de color-).

–Aparatos auditivos.

–Arreglos y prótesis dentales. Ortodoncias.

–Aparatos ortopédicos u otros protésicos reconocidos por el INSALUD.

–Prótesis para enfermos oncológicos.

–Productos alimenticios específicos para personas que los precisen por motivos de salud (celíacos, diabéticos, intolerancias a la lactosa...).

–Intervenciones quirúrgicas que no cubra el Servicio Público de Salud, exceptuando las estéticas.

–Intervenciones quirúrgicas del Servicio Público de Salud con lista de espera superior a un año.

No serán objeto de esta ayuda los gastos cubiertos por el Sistema Público de Salud. En caso de que éste se hiciera cargo de parte de los gastos, sólo se abonará el resto no cubierto por dicho Sistema, con



el límite de la cuantía máxima establecida. Cuando se perciba una ayuda por alguno de los conceptos expresados, de cualquier entidad pública o privada, su importe será descontado de la ayuda que correspondiera en aplicación de este apartado.

A lo referente a los aparatos ortopédicos, prótesis o productos alimentarios se adjuntará conjuntamente con la factura el informe médico que conste la necesidad del tratamiento.

b) Ayuda de educación infantil (0 a 3 años).

Consistirá en el abono de una ayuda económica, a partir de la incorporación al trabajo de los progenitores tras la finalización del permiso por parto, adopción o acogimiento y cualesquiera otros periodos de inactividad acumulados a los mismos en virtud de lo dispuesto en el presente acuerdo-convenio (acumulación de lactancia, vacaciones...) y hasta la fecha de inicio del curso escolar del año en que el menor cumpla tres años de edad.

Será requisito indispensable acreditar la correspondiente asistencia del niño/niña a guardería, escuela infantil o centro educativo y los gastos abonados.

En caso de que ambos cónyuges reúnan la condición de beneficiarios, sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo común.

La ayuda comprenderá un importe del 50% de la cuota mensual hasta un máximo de 18,03 euros.

c) Ayuda por gastos de adopción o acogimiento.

Consistirá en el abono de una ayuda económica dirigida a compensar, en parte, los gastos derivados de la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, por parte del trabajador municipal.

Dicha ayuda comprenderá de una cuantía única de 200,00 euros.

d) Ayuda de estudios para la formación de los hijos (3 a 27 años).

Consistirá en el abono de una ayuda económica dirigida a compensar, en parte, los gastos derivados de los estudios reglados que cursen los hijos menores de 27 años de los trabajadores municipales. En caso de que ambos cónyuges resulten beneficiarios, sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo común.

Se establecen las siguientes modalidades en función de la etapa educativa.

–Se establece una ayuda de 90,15 euros por curso, en la etapa de educación infantil, primaria y secundaria en centros públicos o concertados, debiendo presentar documento acreditativo de la matriculación y justificación de los gastos abonados.

–Se establece una ayuda por hijo de 102,17 euros por curso del primer ciclo de la ESO.

–Se establece una ayuda por hijo de 120,20 euros por curso del segundo ciclo de la ESO, BUP o FP.

–Se establece una ayuda por hijo de 210,35 euros por curso, en la etapa de educación superior, que comprende Enseñanza universitarias, másteres y en general todas las titulaciones superiores reconocidas, debiendo presentar documento acreditativo de la matriculación y justificación de los gastos abonados.

#### **e) Ayuda de comedor para hijos (3 a 16 años)**

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos derivados de la asistencia a comedor o desayuno escolar de los hijos de 3 a 16 años de los empleados municipales. En caso de que ambos cónyuges resulten beneficiarios, sólo uno de ellos devengará la ayuda por cada hijo común. La cuantía abonar será de 100,00 euros por curso y deberá presentar certificado del centro escolar donde recoja la asistencia del alumno al comedor o desayuno escolar y justificante de las cantidades abonadas.

#### **f) Ayuda de estudios para la formación del personal.**

Consistirá en el abono de una ayuda económica dirigida a compensar, en parte, los gastos derivados de los estudios reglados que cursen los propios empleados públicos municipales. Solo se concederá una ayuda por beneficiario. En el caso de solicitar esta ayuda para más de un estudio oficial, se tendrá en cuenta el que justifique más coste.

–Se establece una ayuda de 102,17 euros por curso del primer ciclo de la ESO.

–Se establece una ayuda de 120,20 euros por curso del segundo ciclo de la ESO, BUP o FP.

–Se establece una ayuda de 210,35 euros por curso, en la etapa de educación superior, que comprende Enseñanza universitarias, másteres y en general todas las titulaciones superiores reconocidas, debiendo presentar documento acreditativo de la matriculación y justificación de los gastos abonados.

#### **g) Ayuda por discapacidad física, intelectual o sensorial.**

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por el trabajador, el cónyuge e hijos con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33%, que estén a cargo del trabajador municipal.

Será requisito indispensable acreditar que la persona por la que se solicita la ayuda no obtiene ni obtendrá ingresos personales por actividad retribuida o por pensión superiores al salario mínimo interprofesional, así como la calificación de minusvalía igual o superior al 33%, que debe incluirse la declaración de la unidad familiar del destinatario, con el certificado de minusvalía y de grado reconocido expedido por el organismo competente de la comunidad autónoma.

No podrán ser objeto de esta ayuda los gastos objeto de cobertura por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Dicha ayuda comprenderá de una cuantía anual de 100,00 euros.



#### **h) Ayuda por discapacidad de ascendientes a cargo.**

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por los ascendientes en primer grado, de consanguinidad o afinidad, de 65 años o más y con una minusvalía reconocida de más del 65%, que convivan con el trabajador durante un año o más y estén a su cargo.

No podrán ser objeto de esta ayuda los gastos objeto de cobertura por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La Comisión estudiara la documentación aportada por el solicitante.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador municipal sólo se devengará una ayuda por cada ascendiente común.

Dicha ayuda comprenderá de una cuantía anual de 100,00 euros.

#### **i) Ayuda para tratamiento psicológico.**

Consistirá en el abono de una ayuda económica destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por tratamientos psicológicos del propio empleado público municipal, su cónyuge o sus hijos, no cubiertos en su totalidad por el Sistema Público de Salud.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de personal municipal sólo se devengará una ayuda por empleado y por cada hijo común.

Deberá aportar informe médico expedido por facultativo del Sistema Público de Salud de la necesidad del tratamiento y de la justificación del gasto.

Dicha ayuda comprenderá de una cuantía anual de 100,00 euros.

Por gastos motivados por la defunción del empleado municipal, esposa o hijos que convivan en la unidad familiar, 150,95 euros por deceso.

Por gastos motivados por el nacimiento de un hijo del empleado municipal 150,25 euros por cada uno.

Si una vez cubiertas las cantidades totales solicitadas quedara remanente, éste se destinará a la realización de actividades de carácter o fin social para los trabajadores en su conjunto, cursos o se acumulará al Fondo social del siguiente ejercicio.

### **Artículo 33. Jubilación**

El Ayuntamiento de Nambroca abonará al trabajador que reúna los requisitos que se requieren y que opte por la jubilación anticipada, las siguientes cantidades en concepto de complemento de productividad, en función de los años en que esta se adelante a la edad de jubilación forzosa

- Un año antes de la jubilación forzosa: 5 mensualidades brutas.
- Dos años antes de la jubilación forzosa: 10 mensualidades brutas.
- Tres años antes de la jubilación forzosa: 15 mensualidades brutas (en dos pagos).
- Cuatro años antes de la jubilación forzosa: 20 mensualidades brutas (en dos pagos).
- Cinco años antes de la jubilación forzosa: 25 mensualidades brutas (en dos pagos).

Los pagos fraccionados se harán el 50% en el momento de la jubilación y el resto seis meses después.

### **Artículo 34. Productividad por años de servicios**

Se establece una productividad por años de servicio para aquellos trabajadores que cuenten con más de 25 años efectivos al servicio del Ayuntamiento de Nambroca, siempre que no hayan sido objeto de sanción penal o disciplinaria salvo que hayan sido canceladas, con excepción del apercibimiento. Si en el momento de la solicitud de la productividad el empleado tuviera incoado un expediente disciplinario o estuviera incurso en un proceso penal, se suspenderá la tramitación del expediente hasta tanto se adopte la resolución administrativa o adquiera firmeza la resolución judicial que ponga fin al proceso. Los empleados públicos a que se refiere el párrafo anterior serán beneficiarios/as de la productividad que a continuación se especifican, previa solicitud, con ocasión del cumplimiento de los tramos de servicios efectivos al Ayuntamiento de Nambroca siguientes:

- Con más de 25 años de antigüedad y menos de 30: 3 mensualidades brutas.
- Con más de 30 años de antigüedad y menos de 35: 5 mensualidades brutas.
- Con más de 35 años de antigüedad y menos de 40: 7 mensualidades brutas.
- Con más de 40 años de antigüedad: 9 mensualidades brutas.

La percepción por el empleado público de uno de los tramos previstos, comportará, caso de posteriores solicitudes del mismo empleado, la percepción de una cuantía económica equivalente al número de mensualidades de diferencia entre las correspondientes al tramo anterior percibido y las correspondientes al tramo siguiente solicitado, hasta un límite total de nueve mensualidades.

Se considerarán servicios efectivos a efectos de productividad los prestados para el Ayuntamiento de Nambroca, sin computar a estos efectos los servicios prestados a otras Administraciones hayan sido o no objeto de reconocimiento a efectos de antigüedad.

El Ayuntamiento de Nambroca concederá cualquiera de las modalidades de la jubilación parcial a todo trabajador que así lo solicite y reúna las condiciones que marque la legislación vigente.

**Artículo 35. Asistencia jurídica y responsabilidad civil**

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

En el caso de que el trabajador tenga que asistir al juzgado por acciones derivadas del servicio, fuera de horario, recibirá una compensación de 100,00 euros.

La corporación tendrá establecida una póliza de seguros para cada trabajador que en caso de accidente laboral, cubra las contingencias de muerte o invalidez por un importe de 60,00 euros. Se proporcionará a los representantes de los trabajadores una copia de esta póliza del seguro.

**Artículo 36. Anticipos reintegrables**

Previa justificación de las necesidades, se podrán conceder anticipos reintegrables de hasta 3 mensualidades brutas al trabajador que lo solicite.

Se amortizarán en un plazo de 12 meses si el importe es de una mensualidad, 15 meses si el importe es de dos mensualidades y 18 meses si el importe es de 3 mensualidades. Pudiéndose abonar en menos tiempo, si el trabajador lo solicita.

No se concederán anticipos cuando al trabajador solicitante le quede un tiempo de servicio inferior al del plazo de la devolución. Tampoco se concederá anticipo en caso de que el empleado tuviera alguno anterior pendiente de reintegro.

**Artículo 37. Protección de la maternidad**

La mujer embarazada, caso de realizar un trabajo previamente declarado por el médico- tocólogo como de riesgo para su embarazo, declarados penosos, tóxicos o peligrosos, tendrá derecho a ocupar otro puesto adecuado, dentro de su categoría profesional, durante el tiempo que dure la gestación. Esto también será de aplicación durante el periodo de lactancia, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos.

**CAPÍTULO 5. SISTEMA DE ACCESO Y PROMOCIÓN****Artículo 38. Provisión de puestos de trabajo**

Anualmente se determinará por negociación con el Comité de Empresa/Delegados los puestos de trabajo vacantes, así como específicamente las plazas que se reservarán para promoción interna, los reintros al servicio activo, los traslados voluntarios y la promoción profesional mediante concurso.

En la Comisión de Selección de cualquier contratación habrá al menos un miembro representante del Comité de Empresa/Delegado que actuará a título individual y con derecho a presencia de asesor.

Antes de adjudicar el destino a los trabajadores provenientes de la oferta pública, se ofertará a los trabajadores ya activos de acuerdo al siguiente orden:

1. Reingreso al servicio activo.
2. Traslados voluntarios.
3. Promoción interna.
4. Oferta pública.

1. Reingreso al servicio activo. El trabajador en situación de excedencia podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría. El regreso del trabajador en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, se efectuará solicitando el reingreso a vacante o puesto no cubierto con carácter definitivo dentro de su grupo. Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el Ayuntamiento según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al trabajador que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia, y, a igual tiempo, al de mayor edad. Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria por los procedimientos de promoción interna o nuevo ingreso. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de 15 días a contar desde la comunicación de la resolución del ingreso.

2. En el caso de traslados voluntarios, el trabajador público podrá solicitar el traslado a puestos de igual denominación y categoría profesional, siempre que acredite una antigüedad de dos años en el puesto y lo solicite al Ayuntamiento. Si hubiese más solicitudes que vacantes, se procedería a la provisión mediante concurso de méritos y capacidad, conforme a baremo aprobado por la Mesa General Negociadora.

Los empleados públicos podrán solicitar el traslado de puesto de trabajo por causas sobrevenidas que impidan el normal desarrollo de su actividad. Estas causas pueden ser:

–Pérdida de las condiciones físicas que, no dando lugar a incapacidad permanente total, imposibiliten la prestación propia del trabajo que se venía realizando.

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

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



3. Promoción interna: La selección del personal para la cobertura de vacantes, se realizará primeramente por el sistema de promoción interna, las plazas no cubiertas por el sistema de promoción interna se pasarán a turno libre. La convocatoria se realizará de forma independiente a la del sistema de acceso libre.

Mediante el procedimiento de promoción interna los trabajadores fijos, indefinidos o situación asimilada, podrán acceder a otra categoría de superior nivel a su categoría profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de 2 años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre la categoría a la que se accede.

La Corporación facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los cuerpos o escalas de grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior, siendo necesario reunir los requisitos. En las respectivas convocatorias la corporación facilitará este tipo de promoción en las vacantes convocadas, sin perjuicio de lo establecido en los reglamentos específicos. Los trabajadores en activo en cualquiera de los grupos tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes del mismo grupo a que pertenecen. Se realizarán concurso de carácter interno en caso de existir varios trabajadores del mismo grupo interesados en una misma plaza.

4. Oferta pública: La Corporación adaptará progresivamente su plantilla a las necesidades del municipio, adoptándose las medidas oportunas para la cobertura de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de los servicios municipales de carácter permanente, con las limitaciones que marque la ley.

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.

La selección de personal se hará de acuerdo con la oferta de empleo público mediante la convocatoria pública a través de cualquiera de los sistemas de concurso-oposición, y oposición libre, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad marcados por la ley.

Se establecerán bases generales de ingreso en el Ayuntamiento de común acuerdo con la representación de los trabajadores que sirvan de marco común a las convocatorias que se lleven a cabo. Todo el sistema de selección estará de acuerdo con la legislación vigente. Antes de la incorporación de trabajadores externos por oferta de empleo público, se ofertarán a los trabajadores en activo las vacantes o puestos a cubrir dándose la suficiente publicidad.

#### **Bolsas de sustitución.**

El Ayuntamiento confeccionará bolsas de sustitución, ordenadas por categorías profesionales y especialidad en su caso, formadas por los participantes en las convocatorias públicas que hayan superado las pruebas, cumplan los requisitos para el puesto a cubrir y que no hayan obtenido plaza, según puntuaciones finales obtenidas en su orden correspondiente.

A los participantes en las bolsas de empleo, se les facilitará un tiempo mínimo de sustituciones de un mes antes de pasar turno al siguiente participante de la bolsa. Si la sustitución fuese por más tiempo, permanecerá en la misma hasta que el titular del puesto de trabajo reingrese a su puesto.

Si el aspirante rechazase, no se incorporase o abandonase el puesto de trabajo ofertado, sin motivo justificado causará baja en la bolsa.

Conforme al artículo 48 de la Ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha, en caso de agotarse la lista en la bolsa de sustitución y perseverare la necesidad de nuevas coberturas temporales, se realizará una nueva convocatoria para la formación de otra bolsa, que una vez constituida la nueva dejará sin efecto la anterior.

Para contrataciones temporales de carácter urgente por acumulación de tareas, se podrá acudir a las bolsas de trabajo existentes. Según el 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 15-1b, ofreciéndose dicha contratación a la persona que encabece la lista, siguiendo el orden de la bolsa para las siguientes si la hubiera. Esta temporalidad no podrá superar los seis meses en un periodo de doce meses. Si el periodo necesario fuera mayor, se convocará la cobertura de la plaza de plantilla.

En caso de agotarse la lista en la bolsa de sustitución y preverse la necesidad de nuevas coberturas temporales, se realizará una nueva convocatoria para la formación de otra bolsa, que una vez constituida la nueva dejará sin efecto la anterior.

Para la formación de las bolsas de trabajo se constituirá una Comisión de Valoración con participación sindical, que ordenará los candidatos en función de su

formación, experiencia profesional y en su caso las pruebas o acreditación de otros méritos que se determinen en la propia convocatoria relacionados con las tareas a realizar.

Si se diera el caso de que en las bolsas de trabajo no hubiera aspirantes para ocupar una vacante de urgente cobertura, se cursará solicitud de candidatos al Servicio Público de Empleo, que deberán acreditar su aptitud para el puesto en cuestión, mediante pruebas establecidas al efecto por la Comisión de Valoración.

**Artículo 39. Tribunales**

En la Comisión de Valoración de cualquier proceso de selección habrá al menos un miembro representante del Comité/Delegados elegidos por afinidad con el sector convocado y que se integrará en cada uno de los Tribunales, actuando en su propio nombre y representación.

En cada uno de los Tribunales también se integrará personal especializado en el puesto a cubrir. Si no existiera este personal en el Ayuntamiento se solicitarán para miembros del Tribunal a personal de otras administraciones o colegios profesionales relacionados con el puesto.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar la designación de expertos o asesores que en calidad de asesores actuarán con voz pero sin voto.

**CAPÍTULO 6. COMITÉ DE EMPRESA, ASAMBLEA, DERECHO DE HUELGA Y SECCIONES SINDICALES****Artículo 40. Comité de Empresa/representantes de los trabajadores**

El Comité de Empresa/Delegado surgirá de las elecciones sindicales y será el órgano máximo de representación y negociación del Empleado Público de este Ayuntamiento, con las competencias que la legalidad vigente reconoce y aquellas otras que se especifiquen en el presente convenio colectivo.

El Comité de Empresa/Delegado gozará de las garantías reconocidas por la Ley y serán materias de negociación con el Ayuntamiento aquellas que afecten a las condiciones de trabajo, salariales, sociales y sindicales de todo el personal de este Ayuntamiento.

El Comité de Empresa/Delegado recibirá así mismo toda información que afecte al ámbito laboral de todos los trabajadores, incluida la relativa a expedientes disciplinarios y de las sanciones que se impongan a los empleados.

**Artículo 41. Convocatoria de asambleas**

Están legitimados para convocar asambleas, siempre que lo soliciten con 48 horas de antelación (salvo causa justificada o urgente que permitiría hacerlo con 24 horas) y se hagan responsables de su normal desarrollo:

- Las organizaciones sindicales directamente o a través de los representantes sindicales.
- El Comité de Empresa/Delegados representantes de los trabajadores.
- Cualquier colectivo de trabajadores del Ayuntamiento cuyo número no sea inferior al 40% de los convocados.
- Las asambleas podrán ser de carácter general, sectorial y de centros de trabajo.

Los trabajadores gozarán del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación e informando del orden del día, hora y lugar al Ayuntamiento. Se dispondrá de hasta 18 horas anuales para la celebración de asambleas. Realizándose al inicio o final de la jornada de trabajo. La asistencia a las asambleas no podrá verse afectado la prestación de los servicios municipales, debiendo permanecer siempre que sea posible al menos 1/3 del personal asignado a cada servicio.

**Artículo 42. Derecho de huelga**

Los trabajadores del Ayuntamiento podrá ejercitar este derecho en los términos y requisitos establecidos en la legislación vigente.

No obstante, se garantizarán en todo caso los servicios mínimos, que serán negociados con la parte convocante de la huelga.

**Artículo 43. Derechos sindicales**

El Ayuntamiento y el Comité de Empresa/Delegados, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española, a tales efectos la actividad sindical del Ayuntamiento se regirá por lo dispuesto en el presente convenio, en el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el resto de la legislación vigente sobre el tema.

La actividad sindical del Ayuntamiento se regulará en concreto por el Título 4 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas establecidas sobre sindicalismo.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y del Comité de Empresa/Delegados tendrán los derechos siguientes:

Tendrán acceso al cuadro horario, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, de los que recibirán copia.

Cuando hubiera disponibilidad el Ayuntamiento dotará a representantes de los trabajadores 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 tecnológicos y de reprografía existentes en los centros de trabajo para el desarrollo de sus actividades de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.



Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación para los trabajadores. Así como un espacio virtual equivalente dentro de la web del Ayuntamiento, si la hubiere.

Cada representante dispondrá de un crédito horario mínimo mensual retribuido de 20 horas, no entrando en este cómputo horario la asistencia a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, las cuáles serán comunicadas, al menos, con 48 horas de antelación. Se podrá acumular el crédito horario entre los delegados de la misma candidatura, previa comunicación al órgano de personal. Conforme al 68.e del ET

Mantendrán las garantías legales 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.

## CAPÍTULO 7. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

### Artículo 44. Derecho a protección y seguridad

Todo empleado de este Ayuntamiento, tendrá derecho a una protección eficaz de la seguridad y de la salud en la prestación de servicios.

El Ayuntamiento estará obligado a cumplir las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativas vigentes en esta materia.

El Ayuntamiento elaborará y proporcionará al Delegado de Prevención un mapa de riesgos laborales acorde con la legislación vigente.

Así mismo, el Ayuntamiento contará con un Servicio de Prevención dotado con los medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la Corporación, a los trabajadores y a sus representantes. El Servicio de Prevención tiene carácter interdisciplinario y está acreditado por la Administración.

### Artículo 45. Delegado de Prevención de riesgos laborales

El Delegado de Prevención de riesgos laborales será elegido por y entre los representantes de los trabajadores, los cuáles tendrán las competencias que la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, así como las garantías que la ley concede a los representantes de los trabajadores.

### Artículo 46. Comité de Seguridad y Salud

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se creará el Comité de Seguridad y Salud integrado, por los Delegados de Prevención y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados de Prevención. Creándose un único Comité de Seguridad y Salud en todo el Ayuntamiento, que aprobará sus normas de funcionamiento. El Comité tendrá las funciones que la Ley de prevención de riesgos laborales y las normas vigentes en cada momento. Celebradas las elecciones sindicales se procederá a su renovación.

El Comité de Seguridad y Salud podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene, seguridad en el trabajo etc... El Ayuntamiento facilitará toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su misión.

### Artículo 47. Riesgo de accidente

El Comité de Seguridad y Salud o cualquiera de las partes que lo integran, cuando apreciaran una posibilidad real de accidente o riesgo grave para la salud de los trabajadores, requerirán al Ayuntamiento por escrito para que adopte las medidas oportunas que haga desaparecer el estado de riesgo.

Si el riesgo de accidente fuera inminente la paralización de la actividad podrá ser acordada por el Comité de Seguridad y Salud o cualquiera de las partes que lo integran. Tal acuerdo deberá ser inmediatamente comunicado al Ayuntamiento y a la Autoridad Laboral competente en la materia.

### Artículo 48. Reconocimiento médico

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los empleados, siendo obligatorio para el Ayuntamiento y voluntario para el trabajador. Los resultados son totalmente confidenciales.

### Artículo 49. Instalaciones, medios de protección y vestuario

El Ayuntamiento proporcionará a los centros y empleados que lo precisen la información y formación adecuadas, así como las instalaciones y los medios de protección, así como el vestuario, calzado etc... adecuados al servicio que se preste conforme a la legislación vigente y a los anexos por sectores de este convenio.

Anualmente el Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada para cada periodo, facilitando las prendas de verano en el mes de junio, y las de invierno en el mes de septiembre.

**Artículo 50. Acoso en el ámbito laboral**

Tendrán la consideración de faltas muy graves en el ámbito laboral cualquier tipo de falta de respeto a la intimidad y a la dignidad personal tanto verbal como física, sea de naturaleza sexual o de otra índole, ejercida sobre cualquier trabajador del Ayuntamiento. El análisis del supuesto acoso se hará con la participación de los representantes sindicales y conforme a las leyes vigentes sobre el tema. Se realizará un Plan de Igualdad para establecer un protocolo de protección y prevención de situaciones de acoso por razón sexual o laboral.

**CAPÍTULO 8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 51. Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario del personal al servicio del Ayuntamiento de Nambroca se sujetará a lo establecido en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público que se cita a continuación:

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

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos estatutos de autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

**Sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.



b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

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

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

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

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

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

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

2. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

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

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

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

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

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

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

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición transitoria primera**

El Ayuntamiento de Nambroca efectuará consolidación de empleo a todos los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2005, como así recoge la disposición transitoria cuarta de la ley 7/2007 y en su redacción del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Disposición adicional primera**

El Ayuntamiento de Nambroca aplicará la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

**Disposición final**

Una vez aprobado el presente convenio colectivo será publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Así mismo se proporcionará copia del mismo a los trabajadores del Ayuntamiento.

**ANEXO DE ENFERMEDADES GRAVES****Fuentes legislativas:**

–Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica

–Decreto 222/1996, de 23 de diciembre de 1996, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la vigilancia epidemiológica en Aragón.

–Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave

–Instrucción de función pública y calidad de los servicios.

**LISTADO DE ENFERMEDADES Y LESIONES GRAVES**

- 1) BOTULISMO, (EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS)
- 2) BRUCELOSIS
- 3) CARBUNCO
- 4) CÓLERA
- 5) DIFFERIA
- 6) DISENTERÍA BACILAR
- 7) ENFERMEDAD MENINGOCÓCICA
- 8) FIEBRE AMARILLA
- 9) FIEBRE EXANTEMÁTICA MEDITERRANEA
- 10) FIEBRE RECURRENTE POR GARRAPATAS
- 11) FIEBRE RECURRENTE POR PIOJOS
- 12) FIEBRE TIFOIDEA Y PARATIFOIDEA
- 13) GRIPE
- 14) HIDATIDOSIS
- 15) HEPATITIS VÍRICA A
- 16) HEPATITIS VÍRICA B
- 17) HEPATITIS VÍRICAS, OTRAS
- 18) INFECCIÓN GONOCÓCICA
- 19) LEGLONELOSIS
- 20) LEISHMANIASIS
- 21) LEPRA
- 22) MENINGITIS TUBERCULOSA
- 23) OTRAS MENINGITIS NO MENINGOCÓCICAS
- 24) OTROS PROCESOS DIARREICOS
- 25) OTRAS TUBERCULOSIS
- 26) PALUDISMO
- 27) PAROTIDITIS
- 28) PESTE
- 29) POLIOMIELITIS
- 30) RABIA
- 31) RUBEOLA
- 32) RUBEOLA CONGÉNITA
- 33) SARAMPIÓN
- 34) SÍFILIS
- 35) SÍFILIS CONGÉNITA
- 36) TÉTANOS
- 37) TÉTANOS NEONATAL
- 38) TIFUS EXANTEMÁTICO
- 39) TOSFERINA
- 40) TOXINFECCIÓN ALIMENTARIA
- 41) TRIQUINOSIS
- 42) TUBERCULOSIS RESPIRATORIA
- 43) VARICELA
- 44) BROTES EPIDÉMICOS DE CUALQUIER ETIOLOGÍA
- 45) SIDA



- 46) HEPATITIS A  
 47) HEPATITIS B  
 48) ONCOLOGÍA:  
 a) Leucemia linfoblástica aguda.  
 b) Leucemia aguda no linfoblástica.  
 c) Linfoma no hodgkin.  
 d) Enfermedad de hodgkin.  
 e) Tumores del sistema nervioso central.  
 f) Retinoblastomas.  
 g) Tumores renales  
 h) Tumores hepáticos.  
 i) Tumores óseos  
 j) Sarcomas de tejidos blandos  
 k) Tumores de células germinales  
 l) Otras neoplasias graves  
 49) HEMATOLOGÍA:  
 a) Aplasia medular grave (constitucional o adquirida)  
 b) Neutropenias constitucionales graves  
 c) Hemoglobinopatías constitucionales graves  
 50) ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO:  
 a) Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves)  
 b) Desórdenes del ciclo de la urea (otc)  
 c) Desórdenes de los ácidos orgánicos  
 d) Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves)  
 e) Alteraciones glicosilación proteica.  
 f) Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis,  
 g) Esfingolipidosis y otras enfermedades graves).  
 h) Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de zellweger, condrodisplasia  
 i) Punctata, adenoleucodistrofia ligada a x, enfermedad de refsum y otros desórdenes graves  
 j) Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de  
 k) Transporte de carnitina, por alteración del dna mitocondrial, por mutación del dna nuclear  
 51) ALERGIA E INMUNOLOGÍA:  
 a) Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral  
 52) ASMA BRONQUIAL GRAVE.  
 a) Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.  
 b) Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos t  
 c) Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos  
 d) Otras inmunodeficiencias:  
 (1) Síndrome de wisccott-aldrich. Enfermedades y lesiones graves  
 (2) Defectos de reparación del adn (ataxia-telangiectasia)  
 (3) Síndrome de di George  
 (4) Síndrome de hiperige  
 (5) Síndrome de ipex  
 (6) Otras inmunodeficiencias bien definidas  
 e) Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación  
 53) PSIQUIATRÍA:  
 a) Trastornos de la conducta alimentaria  
 b) Trastorno de conducta grave  
 c) Trastorno depresivo mayor  
 d) Trastorno psicótico.  
 e) Trastorno esquizoafectivo  
 54) NEUROLOGÍA:  
 a) Malformaciones congénitas del sistema nervioso central  
 b) Traumatismo craneoencefálico severo  
 c) Lesión medular severa  
 d) Epilepsias:  
 (1) Síndrome de west  
 (2) Síndrome de dravet  
 (3) Síndrome de lennox-gastaut  
 (4) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral  
 (5) Síndrome de rassmussen  
 (6) Encefalopatías epilépticas  
 (7) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólica



- (8) Otras epilepsias bien definidas
- e) Enfermedades autoinmunes:
  - (1) Esclerosis múltiple
  - (2) Encefalomiелitis aguda diseminada
  - (3) Guillain-barré
  - (4) Polineuropatía crónica desmielinizante
  - (5) Encefalitis límbica
  - (6) Otras enfermedades autoinmunes bien definidas
- f) Enfermedades neuromusculares:
  - (1) Atrofia muscular espinal infantil
  - (2) Enfermedad de duchenne
  - (3) Otras enfermedades neuromusculares bien definidas
- g) Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones)
- h) Accidente cerebrovascular
- i) Parálisis cerebral infantil
- j) Narcolepsia-cataplejia
- 55) CARDIOLOGÍA:
  - a) Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular
  - b) Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar
  - c) Otras cardiopatías congénitas graves
  - d) Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves
  - e) Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV
  - f) Trasplante cardíaco
- 56) APARATO RESPIRATORIO:
  - a) Fibrosis quística
  - b) Neumopatías intersticiales
  - c) Displasia broncopulmonar
  - d) Hipertensión pulmonar
  - e) Bronquiectasias
  - f) Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
    - (1) Proteinosis alveolar
    - (2) Hemosiderosis pulmonar
    - (3) Sarcoidosis. Enfermedades y lesiones graves
    - (4) Colagenopatías
  - g) Trasplante de pulmón
  - h) Otras enfermedades respiratorias graves
- 57) APARATO DIGESTIVO:
  - a) Resección intestinal amplia
  - b) Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal)
  - c) Diarreas congénitas graves
  - d) Trasplante intestinal
  - e) Hepatopatía grave
  - f) Trasplante hepático
  - g) Otras enfermedades graves del aparato digestivo
- 58) NEFROLOGIA
  - a) Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo
  - b) Trasplante renal
  - c) Enfermedad renal crónica en el primer año de vida
  - d) Síndrome nefrótico del primer año de vida
  - e) Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente
  - f) Tubulopatías de evolución grave
  - g) Síndrome de bartter
  - h) Cistinosis
  - i) Acidosis tubular renal
  - j) Enfermedad de dent
  - k) Síndrome de lowe
  - l) Hipomagnesemia con hiper calciuria y nefrocalcinosis
  - m) Malformaciones nefrourológicas complejas
  - n) Síndromes polimalformativos con afectación renal
  - o) Vejiga neurógena
  - p) Defectos congénitos del tubo neural
  - q) Otras enfermedades nefrourológicas graves
- 59) REUMATOLOGÍA:
  - a) Artritis idiopática juvenil (aij)



- b) Lupus eritematoso sistémico
- c) Dermatomiositis juvenil
- d) Enfermedad mixta del tejido conectivo
- e) Esclerodermia sistémica
- f) Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves)
- g) Otras enfermedades reumatológicas graves
- 60) CIRUGÍA:
  - a) Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de Deformidades craneofaciales complejas, etc. cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
  - b) Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
  - c) Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
  - d) Cirugía del politraumatizado
  - e) Cirugía de las quemaduras graves
  - f) Cirugía de los gemelos siameses
  - g) Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia
  - h) Del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas
  - i) Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes
  - j) Múltiples de diferentes aparatos, etc. Enfermedades y lesiones graves
- 61) CUIDADOS PALIATIVOS:
  - a) Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad
- 62) NEONATOLOGÍA:
  - a) Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos
  - b) prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad
- 63) ENFERMEDADES INFECCIOSAS:
  - a) Infección por vih
  - b) Tuberculosis
  - c) Neumonías complicadas
  - d) Osteomielitis y artritis sépticas
  - e) Endocarditis
  - f) Pielonefritis complicadas
  - g) Sepsis
- 64) ENDOCRINOLOGÍA:
  - a) Diabetes mellitus tipo I
- 65) ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:
  - a) Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria grave por salmonella)
  - b) Infecciones intestinales graves escherichia coli
  - c) Tuberculosis
  - d) Brucelosis (fiebre de malta)
  - e) Erisipela
  - f) Tétanos
  - g) Septicemia
  - h) Gangrena gaseosa (edema maligno)
  - i) Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (vih)
  - j) Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del snc (enfermedad de jakobcreutzfeldt, encefalopatía espongiiforme subaguda, panencefalitis esclerosante subaguda, encefalitis, leucoencefalitis esclerosante de van bogaert, leucoencefalopatía multifocal progresiva)
  - k) Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica)
  - l) Herpes zóster con afectación neurológica grave
  - m) Hepatitis vírica con afectación grave
  - n) Mononucleosis infecciosa grave
  - o) Sarcoidosis
- 66) ENFERMEDADES ENDOCRINAS, DE LA NUTRICIÓN Y METABÓLICAS Y TRASTORNOS DE LA INMUNIDAD:
  - a) Bocio difuso tóxico. Enfermedad de basedow. Enfermedad de graves y todas aquellas endocrinopatías graves que produzcan incapacidad
  - b) Complicaciones severas de la diabetes mellitus
- 67) NEOPLASIAS MALIGNAS, DE CUALQUIER APARATO QUE EN FASE DIAGNOSTICA, TERAPÉUTICA O DE CUIDADOS PALIATIVOS PRODUZCAN INCAPACIDAD SEVERA



## 68) ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYÉTICOS:

- a) Anemia aplásica y otras anemias que requieran tratamiento hospitalario continuado
- b) Síndromes mielodisplásicos en situación clínica incapacitante
- c) Hemopatías que requieran trasplante de progenitores hematopoyéticos

## 69) TRASTORNOS MENTALES:

- a) Demencias: demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis
- b) Trastornos esquizofrénicos, trastorno esquizofreniforme y psicosis esquizoafectiva
- c) Trastorno maniaco, episodio recurrente, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico
- d) Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico
- e) Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, leve, moderado grave, con o sin comportamiento psicótico

## 70) ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS:

- a) Enfermedad de parkinson y parkinsonismo secundario
- b) Enfermedad de las células del asta anterior
  - (1) atrofia muscular espinal
  - (2) esclerosis lateral amiotrófica
  - (3) atrofia muscular progresiva
  - (4) parálisis bulbar progresiva. Enfermedades y lesiones graves
  - (5) parálisis seudobulbar
  - (6) esclerosis lateral primaria
- c) Esclerosis múltiple
- d) Otras enfermedades desmielinizantes del SNC:
  - (1) neuromielitis óptica
  - (2) encefalitis periaxial concéntrica o difusa
  - (3) mielitis aguda
  - (4) otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.
- e) Desprendimiento y defectos de la retina
  - (1) desprendimiento de la retina con /sin defecto retiniano
  - (2) retinosquiasis y quistes retinianos
  - (3) defectos retinianos sin desprendimiento
  - (4) otras formas de desprendimiento retiniano
  - (5) desprendimiento retiniano no especificado
- f) Enfermedad de meniere y otros síndromes que cursen con síndrome vertiginoso agudo

## 71) ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO:

- a) Cardiopatía isquémica:
  - (1) Infarto agudo de miocardio
  - (2) Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (síndrome postinfarto de miocardio, angina inestable, angina preinfarto)
- b) Valvulopatías con repercusión clínica severa
- c) Arritmias cardíacas permanentes e incapacitantes
  - (1) Otras formas de cardiopatía isquémica crónica
- d) Insuficiencia cardíaca
- e) Enfermedad cerebrovascular:
  - (1) Hemorragia subaracnoidea (hemorragia meníngea, ruptura de
  - (2) Aneurisma cerebral)
  - (3) Hemorragia intracerebral: hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en
  - (4) Cerebro
  - (5) Otra hemorragia intracraneal y
  - (6) hemorragia intracraneal no especificada
  - (7) Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales
  - (8) Oclusión de arterias cerebrales
  - (9) Isquemia cerebral transitoria
- f) Endocarditis bacteriana aguda y subaguda
- g) Enfermedad tromboembólica severa

## 72) ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO:

- a) Bronquitis obstructiva aguda
- b) Enfisema con insuficiencia respiratoria grave
- c) Asma obstructiva aguda
- d) Neumonía neumocócica
- e) Edema agudo de pulmón

## 73) ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO:

- a) Enteritis regional (enfermedad de crohn y enteritis granulomatosa)
- b) Colitis ulcerosa:
  - (1) Enterocolitis ulcerativa (crónica)



- (2) Ileocolitis ulcerativa (crónica)
- (3) Proctitis ulcerativa (crónica)
- (4) Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica)
- (5) Seudopoliposis de colon
- (6) Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica)
- c) Colelitiasis en fase aguda, dolorosa
- d) Pancreatitis aguda
- e) Peritonitis
- f) Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica:
  - (1) Absceso hepático
  - (2) Piemia portal, flebitis de vena portal, pileflebitis, piletromboflebitis,
- g) Tromboflebitis portal.
  - (1) Encefalopatía hepática, coma hepático, encefalopatía porto-sistémica
  - (2) Intoxicación hepato-cerebral, cirrosis hepática
  - (3) Hipertensión portal
  - (4) Síndrome hepatorenal
- h) Malabsorción intestinal
- 74) ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO:
  - a) Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda)
  - b) Nefropatía crónica, estadio iv (grave)
  - c) Enfermedad renal crónica, estadio v, que requiere diálisis crónica
  - d) Pielonefritis aguda
  - e) Litiasis renal aguda e incapacitante
  - f) Enfermedad inflamatoria pélvica
  - g) Enfermedades del ovario y útero graves e incapacitantes
  - h) Enfermedades del pene, escroto y testículos graves e incapacitantes.
- 75) COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO:
  - a) Complicaciones del embarazo, parto y puerperio
- 76) ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO
  - a) Dermatitis ampollosas
  - b) Lupus eritematoso
- 77) ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEIO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO:
  - a) Artritis reumatoide grave e incapacitante
  - b) Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide. Entesopatía vertebral, sacroileítis, inflamación de la articulación sacroilíaca
  - c) Desplazamiento disco intervertebral
  - d) Osteomielitis aguda
  - e) Artropatía asociada con infecciones
- 78) LESIONES:
  - a) Fracturas cerradas/abiertas
  - b) Quemaduras a partir de segundo grado, incluido éste

## ANEXOS SECTORES PROFESIONALES

### 1. Anexo 1: SECTOR PERSONAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO

- Limpieza de calle
- Obras y Servicios
- Mantenimiento de Instalaciones
- Jardines
- 1.2 Limpieza de edificios

### 2. Anexo 2: SECTOR EDUCATIVO-CULTURAL Y ADMINISTRATIVO

- 2.1 Escuela Infantil
- 2.2 Biblioteca

### 3. Anexo 3: SECTOR SERVICIOS SOCIALES

- Personal de Ayuda a domicilio

### 4. Anexo 5. PERSONAL OFICINA

- Personal oficinas Ayuntamiento

Estos anexos se actualizarán si hay alguna modificación en los puestos de trabajo. Estas modificaciones tendrán que ser acordadas en Mesa de Negociación.

**ANEXO 1: SECTOR PERSONAL DE OBRAS Y MANTENIMIENTO**

En materia relativa a personal de limpieza de calles, obras y mantenimiento, se atenderá a la clasificación profesional recogida en la AGE.

**Contenido:**

- Personal de limpieza de calles
- Personal de obras y servicios
- Personal de mantenimiento de instalaciones
- Personal de jardines

**Calendario y jornada laboral**

Los empleados del sector de obras y mantenimiento, tendrán el calendario y la jornada establecidos de manera general en este convenio.

Horario de invierno: de lunes a viernes de 8:00 a 15:00, y para llegar a las 37 h. y media, se completará con jueves alternos en horario de tarde.

Horario de verano: (del 1 de julio al 31 de agosto) la jornada se adelantará una hora: de 7:00 a 14:00 de lunes a viernes y los sábados de 7:00 a 12:00.

Si existiera un turno especial en el que un trabajador sólo trabaje fines de semana, las vacaciones que le correspondieran se contabilizarán en días naturales, a razón de 30 al año.

**Reducción de jornada de verano**

Los trabajadores de obras y mantenimiento, en verano y por las altas temperaturas, se acogerán a la reducción de jornada de una hora diaria a la salida, desde el día 15 de julio hasta el 15 de agosto. Quedando el siguiente horario: De lunes a viernes, de 7:00 a 14:00.

**Vestuario**

Cada seis meses, cada trabajador, recibirá como mínimo una equipación de temporada compuesta de:  
En verano:

- 1 Pantalones
- 1 Polo manga corta
- Calzado de verano

En invierno:

- 1 Pantalones
- 1 Polo manga larga
- 1 Forro polares
- Calzado de invierno.

Adicionalmente, cada dos años un chaleco y una cazadora.

**ANEXO 1.2: SECTOR PERSONAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES**

En materia relativa a personal de limpieza de edificios, se atenderá a la clasificación profesional recogida en la AGE.

**Contenido**

Personal de limpieza de dependencias municipales.

Calendario y jornada laboral

Los empleados del sector de limpieza de edificios, tendrán el calendario y la jornada se acogerán a la establecida de manera general en este convenio. Para algunas dependencias, se adaptará el horario a los centros en que se desarrolle la actividad. Cualquier modificación horaria de adaptación a los centros, pasarán por mesa de negociación / comisión de seguimiento.

Horario de invierno:

Mañanas: de 8:00 a 15:30

Tardes: de 15:00 a 22:30

**Reducción de jornada de verano:**

Los trabajadores de limpieza de edificios se acogerán a la reducción de jornada de verano en una media hora diaria del 1 de julio al 31 agosto.

**Vestuario**

Cada seis meses, cada trabajador, recibirá como mínimo una equipación de temporada compuesta de:  
En verano:

- 1 "pijama" de verano
- 1 par de zuecos de verano



En invierno:

- 1 "pijama" de invierno
- 1 par de zapatos de invierno
- 1 polar de invierno
- 1 cazadora de invierno

#### **ANEXO 2.1: PERSONAL DE LA ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL**

Además del presente convenio colectivo, para el personal de la escuela infantil se aplicarán las pautas y las leyes establecidas para este tipo de centros públicos educativos, siempre que se ofrezcan los servicios descritos y se cumplan los requisitos necesarios.

El funcionamiento del centro, además, está basado y regulado por las "Normas de funcionamiento de la Escuela Infantil municipal"

En materia relativa a personal de la escuela infantil se atenderá a la clasificación profesional de maestro/maestra que establece la legislación vigente en materia de centros infantiles de carácter público.

#### **Calendario laboral**

Las vacaciones se disfrutarán del 1 al 31 de agosto permaneciendo la escuela infantil cerrada.

El horario se distribuirá de lunes a viernes entre las 7:30 y las 16:00 horas. La media hora de descanso diario, se disfrutará al final de la jornada.

Dentro de la jornada laboral se dispondrá de tiempo diario necesario para trabajo interno administrativo, organizativo y de programación en el que el servicio esté cerrado al público.

#### **Vestuario**

Cada seis meses, cada trabajador, recibirá como mínimo una equipación de temporada compuesta de:

En invierno:

- 1 pijama
- 1 zuecos
- 1 forro polar
- 1 chaqueta de invierno cada dos años

De verano:

- 1 pijama
- 1 zuecos
- 2 camiseta

#### **ANEXO 2.2: PERSONAL BIBLIOTECARIO**

Además del presente convenio colectivo, para el servicio y el personal bibliotecario, se aplicarán las leyes y pautas establecidas para las Bibliotecas Públicas de la JCCM, el mapa de bibliotecas y la Ley de Bibliotecas Públicas de Castilla-La Mancha que regula la Red de Bibliotecas de Castilla-La Mancha en la que está incluida esta biblioteca. En lo que no contemple la legislación regional se atenderá a lo establecido en las Bibliotecas Públicas del Estado.

En materia relativa a la clasificación profesional, se atenderá a los criterios establecidos en estas mismas pautas y legislación.

El funcionamiento del servicio, además, estará basado y regulado por el "Reglamento de la Biblioteca Pública Municipal de Nambroca".

#### **Contenido**

- Personal Bibliotecario.
- Personal Centro de Internet.

#### **Calendario laboral**

El calendario se ajustará a lo que se define como general en el convenio, excepto en el horario de verano que estará acomodado al calendario escolar y será desde las 8:00 a las 15:30 h.

El personal de la biblioteca tendrá derecho a la reducción de tres horas en las vísperas de las fiestas locales.

#### **Jornada laboral**

La jornada laboral establecida, estará repartida de lunes a viernes con su descanso correspondiente a jornada completa.

Dentro de la jornada laboral se dispondrá de tiempo diario necesario para trabajo interno administrativo y organizativo en el que el servicio esté cerrado al público.

#### **Vacaciones**

Las vacaciones se tomarán preferentemente de junio a septiembre y/o Navidades.



### **Cursos de formación y reciclaje**

El personal bibliotecario tendrá licencia retribuida conforme al convenio para realizar cursos de formación relacionados con su puesto, y en todo caso los ofertados por la JCCM para las bibliotecas de la Red.

### **Vestuario**

1 bata anual.

### **ANEXO 3: PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO (SAAD)**

En materia relativa a personal se atenderá a la clasificación profesional que se establece la legislación vigente para empleados públicos de Servicios Sociales de la JCCM.

### **Acuerdo de tareas**

El departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento proporcionará a cada trabajador del SAAD una copia de tareas y tiempos necesarios para cada usuario, firmado por el trabajador social, el usuario y el auxiliar del SAAD.

Las necesidades para encamados se marcarán en el acuerdo de tareas.

### **Jornada laboral**

La jornada laboral será de forma general de lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas, salvo adaptaciones del horario en función de los usuarios asignados por la JCCM.

Se compensa una hora por la disposición de vehículo propio necesario para la agilidad del servicio.

Reducción de jornada: los trabajadores de ayuda a domicilio tendrán derecho a la reducción de tres horas en las vísperas de las fiestas locales.

### **Modificaciones de jornada**

Debido a las variaciones que se producen en el horario del personal de ayuda a domicilio en función de los usuarios a los que se presta el servicio, podrá modificarse al alza o a la baja el horario del personal de ayuda a domicilio sin que sea preceptiva la negociación previa, siempre y cuando se mantenga el mínimo de horas del contrato original del trabajador afectado.

### **Sustituciones**

Cuando haya sustituciones a través de la bolsa de sustitución, la auxiliar suplente realizará el mismo cuadrante que la auxiliar a la que sustituye.

### **Vestuario**

Cada dos años el trabajador recibirá como mínimo:

De invierno:

- 2 "pijamas" de invierno
- 1 par de zapatos de invierno
- 1 polar de invierno
- 1 cazadora de invierno
- 1 faja

De verano:

- 2 "pijamas" de verano
- 1 par de zuecos de verano

Un año se entregará el vestuario de verano y al siguiente el de invierno. Salvo en contratos menores al año en que el vestuario se proporcionará adaptándose a las necesidades estacionales de ese periodo.

Serán especialmente importantes para este sector las ayudas del fondo social para el fisioterapeuta.

### **ANEXO 5: PERSONAL OFICINAS MUNICIPALES**

#### **Horario personal oficina:**

El personal de oficina prestará sus servicios en horario fijo de mañana de manera ininterrumpida en horario flexible entre las 7:30 y las 15:30 horas de lunes a viernes.

N.º I.-1544