

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 competa.

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 convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yuncos, con número de convenio colectivo 45100562012019, suscrito de una parte por tres representantes, y de otra por cinco representantes del comité de empresa, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este organismo el día 7 de febrero de 2019, subsanado con fecha 28 de noviembre 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 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio ("DOCM" de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013 ("D.O.C.M" de 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 Delegación 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.

AYUNTAMIENTO DE YUNCOS

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE YUNCOS

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

1. El presente convenio será de aplicación general al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Yuncos.

2. Respecto del personal laboral que preste sus servicios en régimen de contratación temporal en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación vigente, las medidas que, en su caso, le sean de aplicación lo serán de acuerdo y en proporción a las características y duración de sus contratos.

Las dudas que plantee la aplicación del presente convenio serán estudiadas e interpretadas resueltas por la comisión paritaria, sin perjuicio de la competencia atribuida a los órganos municipales para adoptar las resoluciones y acuerdos pertinentes.

3. El presente convenio no será de aplicación a:

1º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2º El personal contratado con sujeción a las reglas del Derecho Administrativo.



3º Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Yuncos por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

4º El personal becario, de colaboración social, y de cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de personas que lo atiendan, considerándose, a tal efecto, el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor una vez firmado por las partes, al día siguiente al de su aprobación por el pleno municipal, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, extendiendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2020.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes total o parcialmente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, éste quedará prorrogado tácitamente de año en año. En el supuesto de prórroga se aplicará a todos los contenidos de carácter económico un incremento mínimo igual al establecido por el Gobierno para el resto de empleados públicos. Lo contenido en este convenio tendrá efectos desde la fecha de entrada en vigor, excepto para aquellos artículos y anexos que tengan expresamente establecida otra fecha de retroactividad. Los anexos que se puedan acordar con posterioridad a la entrada en vigor del convenio colectivo, tendrán efectos a partir del día siguiente al de su firma y aprobación por el pleno municipal, con independencia de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

En caso de denuncia del convenio en cualquiera de los plazos previstos, éste mantendrá su vigencia en la totalidad de su articulado hasta que exista otro que lo sustituya.

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del convenio colectivo. En especial la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio colectivo. La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria por tres representantes de la Corporación designados por la Alcaldía y tres representantes de los trabajadores/as designados por los sindicatos, teniendo preferencia los elegidos como delegados sindicales. En los supuestos en que se considere necesario para facilitar la participación de la parte sindical, por acuerdo de las partes se podrá fijar un número mayor de representantes igual para las dos partes.

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

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo carácter vinculante cuando exista acuerdo entre las partes, sin perjuicio de que deban ser aprobados por el órgano municipal competente para su validez y eficacia. Actuará como Secretario un empleado del Ayuntamiento designado por la Alcaldía.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por la Alcaldía o Concejala en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán una vez al año y estará válidamente constituida, en primera convocatoria, con la presencia de la totalidad de los representantes de las partes y, en segunda convocatoria, un hora después de la señalada para la primera, con la mayoría absoluta de sus miembros. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a instancia de cualquiera de las partes, en plazo no superior a diez días desde la solicitud, siempre que se justifique debidamente la necesidad de dicha convocatoria, a cuyo fin se deberá aportar la documentación necesaria. De estas reuniones se levantarán las correspondientes actas.

Todo trabajador/a municipal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido a la Presidencia de la misma. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del convenio colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los/as trabajadores/as.
- Actualización de las normas del convenio colectivo cuando vengán determinadas por disposiciones legales.
- Estudio y propuesta en materia de Acción Social y de Formación.
- Las que le atribuye el presente convenio colectivo.

Todo trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo, podrá trasladar a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante la Administración, comunicando aquélla a la Alcaldía los acuerdos tomados.

**Artículo 5. Calendario laboral.**

El calendario laboral será el que determine el organismo competente de la Administración para la localidad de Yuncos, considerándose en todo caso días festivos los correspondientes a las festividades declaradas de ámbito nacional, autonómico y local.

El calendario laboral será expuesto en lugar visible en los centros de trabajo.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será, con carácter general, de treinta y siete horas y media semanales en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, permisos, fiestas y días libres.

La jornada laboral, con carácter general, se realizará dentro de los cinco primeros días de cada semana. No obstante, aquellos/as trabajadores/as o colectivos de trabajadores/as que, por la singularidad de las funciones que desempeñan, vinieran prestado los servicios en una jornada diferente a la general, mantendrán la que tuvieren. Lo mismo será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as adscritos a nuevos servicios que se implanten y que deban ajustarse a una jornada diferente a la general, siempre respetando los descansos legalmente establecidos.

Se considera trabajo efectivo el empleado en el tiempo para desayuno, merienda o cena. Los trabajadores con jornada superior a 5 horas continuas disfrutarán de un descanso de 30 minutos. Los trabajadores con jornada igual o superior a 4 horas y no superior a 5 horas continuas, disfrutarán de 15 minutos. Los trabajadores con jornada inferior a 4 horas continuas no disfrutarán de descanso. Este descanso se distribuirá entre el personal de forma que no se perjudique la correcta prestación del servicio.

Los trabajadores, con carácter general, tendrán derecho a un descanso semanal de al menos dos días ininterrumpidos. No obstante, el descanso semanal se adaptará a las necesidades de cada servicio municipal en función de sus características. Sin perjuicio de que se garantice que la duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Para la realización y organización del trabajo podrán computarse las jornadas en módulos de hasta dos semanas, pudiendo acumularse los descansos correspondientes al período computado, previa negociación con los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Durante los tres días más próximos a aquellos festivos de las Fiestas Patronales de septiembre, la jornada laboral se reducirá en dos horas a los/as trabajadores/as que la tengan superior a 5 horas continuas, y una hora a aquellos que la tengan igual o superior a 4 horas y no superior a 5 horas continuas. No obstante lo anterior, si por necesidades del servicio no pudiera hacerse efectiva la reducción establecida, les será compensado en distinta fecha.

La distribución de la jornada se efectuará con los criterios establecidos en el artículo 7 del presente convenio colectivo y anexos que lo desarrollan.

Artículo 7. Horarios.

El horario de trabajo de servicios administrativos, con carácter general, será de 7:45 a 15:15 horas de lunes a viernes.

El resto del personal laboral tendrá como horario de trabajo, con carácter general, de 7:00 a 14:30 horas.

No obstante, los horarios anteriores no serán de aplicación a aquellos servicios existentes o futuros que requieran para su correcta prestación un horario distinto, trabajos a turnos, en jornada partida o flexible total o parcial, etc.

Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios a la intemperie y debido a las extremas condiciones meteorológicas, o aquellos otros que por la singularidad del servicio que prestan lo aconsejen y necesiten variar la hora de entrada y salida, podrán solicitar la modificación de su horario, si la mayoría de los/las trabajadores/as de estos servicios concretos así lo acuerda. La Alcaldía-Presidencia podrá autorizar la modificación solicitada siempre que se garantice la correcta prestación del servicio afectado, debiendo ser cumplido por la totalidad de los trabajadores/as del servicio.

Artículo 8. Servicios extraordinarios.

La realización de servicios extraordinarios queda prohibida salvo en aquellas situaciones en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, no pudiéndose realizar más de 80 horas extraordinarias y voluntarias al año, con las excepciones previstas legalmente.

Dependiendo de los trabajadores que se necesiten, y mediante cuadrantes, se dará la opción a todos los trabajadores para poder hacer horas extraordinarias en el periodo de fiestas, teniendo en cuenta su categoría laboral y las actividades a realizar.

En cualquier caso, la realización de los servicios extraordinarios se ajustará a los criterios siguientes:

a) Servicios extraordinarios que vengán exigidos por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, cuyo régimen jurídico se caracteriza por:

* El trabajador no puede negarse a realizarlas, so pena de incurrir en infracción laboral.

* Estas horas no computan en el tope máximo anual de horas extraordinarias.

* Tienen establecido un tipo de cotización a la Seguridad Social inferior al que se aplica a las horas extraordinarias ordinarias.

* Su retribución será la fijada para las horas extraordinarias voluntarias.



b) Servicios extraordinarios justificados por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El disfrute de tiempo libre será calculado de la siguiente forma:

Diurnas de lunes a viernes: 2 horas Nocturnas de lunes a viernes: 3 horas Sábados, domingos y festivos: 3 horas

Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las 22.00 h. y las 07:00h.

El precio por hora de los servicios extraordinaria se fija en la cantidad de 15 euros, que será actualizada según el incremento que fije anualmente la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos

Se considera igualmente servicios extraordinarios los enterramientos realizados por el personal municipal fuera de su jornada habitual. Estos servicios se prestarán de forma rotativa entre los trabajadores que lo deseen, siempre y cuando este un operario de obras, percibiendo el siguiente importe por dicho servicio:

Laborables (fuera de la jornada laboral ordinaria), sábados, domingos y festivos: 38 euros, salvo el operario que realiza las labores de albañilería en el interior de la fosa, que percibe 45 euros.

Artículo 9. Actualización automática.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán una variación en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Artículo 10. Conceptos retributivos.

El personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Yuncos será retribuido por los siguientes conceptos:

a) Sueldo base: A los efectos de la determinación del sueldo base, los trabajadores/as, en función de su categoría profesional y nivel de titulación exigida para su contratación, serán incluidos en el Grupo que corresponda de entre los determinados en el Estatuto Básico del Empleado Público. La cuantía del sueldo base para cada grupo será la determinada anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Complemento de destino: Es la retribución mensual que corresponde al trabajador por el nivel de su categoría. Serán de aplicación los niveles fijados en la normativa de funcionarios y su cuantía para cada nivel será la fijada anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

c) Complemento específico: Es el concepto en el que se encuentre valoradas las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a su especialidad, dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, jornada, etc. Los factores a tener en cuenta serán detallados en la relación de puestos de trabajo. Su cuantía será la determinada en la Relación de Puestos de Trabajo

d) Complemento de antigüedad: Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo devengarán un complemento mensual de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos prestados en cualquier Administración Pública en cualquier relación de empleo. Este complemento se cobrará en el mes que se cumpla los tres años y su valor será el que se fije anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios.

e) Pagas extraordinarias: Los/as trabajadores/as del ayuntamiento de Yuncos percibirán dos pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad completa de sueldo base, antigüedad y complementos (destino y específico), repartidas en los meses de junio y diciembre, y siempre con las limitaciones que establezca en su caso la Ley de Presupuestos del Estado.

f) Productividad.

g) Dietas y kilometraje.

Estos conceptos retributivos serán de aplicación plenamente una vez aprobada la relación de puestos de trabajo. Hasta ese momento seguirán vigentes las retribuciones fijadas para cada trabajador en los presupuestos municipales.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, serán de treinta días naturales o veintidós días laborables, por año trabajado o los días que en proporción correspondan, si el tiempo de prestación de servicios fuera menor.

Las vacaciones no podrán comenzar en turno de descanso, y se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 31 de octubre. No obstante, el personal adscrito a Servicios en los que no sea posible disfrutar las vacaciones en el periodo antes citado, las disfrutará en los periodos en los que la correcta prestación del Servicio lo permita. Asimismo, el personal adscrito a Servicios que se interrumpan en determinadas épocas del año deberá disfrutar sus vacaciones en esos periodos.



Los turnos de vacaciones entre trabajadores/as del mismo servicio serán rotatorios o por acuerdo de los trabajadores/as y se distribuirán respetando el correcto funcionamiento del servicio, siendo el Ayuntamiento el que en última instancia establecerá esos turnos. En caso de controversia en el mismo servicio, y coincidiendo dos trabajadores en los mismos días para disfrutar las vacaciones, tendrán preferencia:

- 1º) Los padres y madres con hijos/as en edad escolar, para facilitar la conciliación de la vida familiar.
- 2º) La antigüedad del trabajador, y a partir de aquí para los años sucesivos será rotativo.

También podrán disfrutarse las vacaciones en periodos diferentes a los señalados anteriormente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, siendo precisa la solicitud del interesado y la autorización del Ayuntamiento.

El personal deberá comunicar por escrito al Departamento de Personal del Ayuntamiento, antes del 15 de abril de cada año los periodos en los que pretende disfrutar las vacaciones. El calendario de vacaciones deberá estar elaborado por el Ayuntamiento antes del 30 de abril de cada año. El personal que pretenda disfrutar sus vacaciones fuera del periodo normal (1 de junio de 31 de octubre), deberá presentar su solicitud con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha prevista para su inicio. De no producirse contestación antes de dicha fecha se entenderá que la solicitud ha sido estimada.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y, en todo caso, antes del 31 de enero del año siguiente, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Cuando la situación de incapacidad temporal de un empleado/a le impida iniciar el disfrute de las vacaciones que tuviera asignadas en el calendario aprobado o, una vez iniciado el

periodo vacacional sobreviniera dicha situación, el periodo vacacional quedará en suspenso hasta que se produzca el alta, con obligación de disfrutarlo en todo caso antes de terminar el año natural o, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente. En el supuesto de que no fuera posible su disfrute en las fechas antes fijadas, será de aplicación lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as que cumplan los años de servicio que a continuación se indican tendrán derecho a incrementar, en el año siguiente al de cumplimiento, sus vacaciones anuales en el número de días que se señala:

A partir de 15 años, 1 día hábil. A partir de 20 años, 2 días hábiles. A partir de 25, 3 días hábiles. A partir de 30, 4 días hábiles.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Con carácter general en materia de licencias y permisos se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo aquí dispuesto.

El/la trabajador/a, previo aviso y con justificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por matrimonio o inscripción en registro público de pareja de hecho, 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de un hijo o adopción o acogimiento, 2 días dentro de la misma localidad y 4 días en distinta localidad.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del centro de trabajo, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad del centro de trabajo. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se entiende por enfermedad grave aquella que requiera hospitalización.

d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Por asistencia de los/as trabajadores/as a cursillos, seminarios o congresos profesionales relacionados con su formación profesional o sindical el tiempo necesario que exija el curso. Será necesaria la previa autorización del Ayuntamiento, que se concederá solo cuando dicha formación se considere necesaria en relación con el puesto de trabajo que desempeña el trabajador y lo permitan las necesidades del servicio.

f) Por cambio de domicilio dentro de la misma localidad 1 día hábil y a distinta localidad 2 días hábiles.

g) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta médica propias o de familiares que por su edad, estado o tratamiento médico a recibir lo requiera, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo, siendo necesario presentar justificante médico del inicio y finalización de la consulta.

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

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

j) Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte, por razón de su cargo o el desarrollo de su trabajo, cuando sea fuera de la jornada normal de trabajo, los/las trabajadores/as serán compensados/as con tiempo libre, en la misma proporción establecida para los servicios extraordinarios, justificándolo posteriormente.



El/la trabajador/a, previo aviso y sin necesidad de justificación, tendrá derecho a disfrutar, de forma retribuida, por asuntos particulares, 8 días, que se distribuirán de la siguiente manera:

Dos días coincidirán con el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan con sábado o domingo, a excepción del personal sometido a turnos, que podrá disfrutarlos en cualquier otro día. El resto de días, a elección del trabajador/a.

A partir del sexto trienio dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Los empleados públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias o permisos, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Corporación podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Los empleados deberán comunicar al Departamento de personal los supuestos de permisos o licencias detallados en este artículo con una antelación mínima de cinco días hábiles, salvo en aquellos supuestos en que por razones de urgencia o por su propia naturaleza, no sea posible, al objeto de que el Ayuntamiento pueda organizar la prestación de los servicios municipales.

Artículo 13. Licencias no retribuidas.

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo, podrá solicitar permisos no retribuidos por un plazo mínimo de 7 días y un acumulado no superior a seis meses de duración cada dos años, y por causas debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su departamento, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación, salvo en casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Artículo 14. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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

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

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

b. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiples y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c. Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas 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 de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del 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, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la administración, siempre que sea posible, con quince días de antelación a la fecha efectiva de la reducción e igualmente con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada habitual.

Los empleados públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Corporación podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

**Artículo 15. Protección de la maternidad y paternidad. Permisos y excedencias para el cuidado de hijos y familiares.**

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266, del 6 de noviembre de 1999).

Durante el embarazo o el período de lactancia, cuando exista riesgo, por mínimo que este pudiera ser, para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Una vez que la trabajadora se reincorpore después del parto asumirá sus funciones originales.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado.

Por lactancia de cada hijo menor de doce meses, sea natural, por adopción o acogimiento, se tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. También se podrá optar por acumular el tiempo de este permiso en jornadas completas, que se fijan en un mínimo de 24 días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

El personal laboral podrá acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural.

Con carácter excepcional y temporal y siempre previa autorización del Ayuntamiento el trabajador podrá optar a la modificación del horario fijo en una hora por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales.

El personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por enfermedad muy grave.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 16. Excedencias. Excedencia forzosa

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria por interés particular.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante un año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo el trabajador en esta situación solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Con carácter general para todos los supuestos recogidos en este artículo, no podrán disfrutar de excedencia alguna los trabajadores que se encuentren incurso en un procedimiento disciplinario ni aquellos que tengan anticipos reintegrables pendientes.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,



que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurridos los plazos anteriores la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencias por funciones sindicales.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia por incompatibilidad.

El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de personal funcionario o laboral en distinta categoría profesional en el Ayuntamiento u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiese, a fin de garantizar la efectividad de derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, período en el que se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal los trabajadores percibirán los complementos retributivos que se establecen en el anexo I del presente convenio.

En los supuestos previstos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el trabajador percibirá del Ayuntamiento un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica de la Seguridad Social, alcance el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación prevista en el Decreto citado.

En los supuestos de ausencia del trabajo, por causa de enfermedad o accidente, que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, se aplicará el descuento en nómina procedente. Este descuento no será de aplicación a un máximo de 3 días o de 72 horas de ausencia durante el año natural, siempre que por el médico facultativo se prescriba reposo domiciliario y se presente el justificante oportuno en el departamento de Recursos Humanos el justificante oportuno.

Artículo 18. Préstamos y anticipos reintegrables.

Previo justificación de las necesidades, se podrán conceder préstamos reintegrables de hasta dos mensualidades del haber líquido al empleado/a que lo solicite y se amortizarán en un plazo de doce meses si el importe es de una mensualidad, y dieciocho meses si el importe es de dos mensualidades.

No se concederán préstamos cuando el empleado/a solicitante le quede un tiempo de servicio inferior al del plazo de devolución ni cuando el empleado/a solicitante sea personal laboral temporal no indefinido.



Tampoco se concederá ningún préstamo en caso de que el empleado/a tuviera alguno anterior pendiente de reintegro.

Asimismo, será necesario para la concesión del préstamo que exista crédito disponible en la partida consignada al efecto en el presupuesto anual. En el supuesto de que hubiera varios trabajadores/as solicitantes y el crédito disponible no fuera suficiente para atender a todos los anticipos solicitados, se dará prioridad a los supuestos en que se considere que la causa que motiva la petición sea más grave.

Los empleados podrán solicitar anticipos hasta el importe máximo de la cantidad correspondiente a las retribuciones que se hayan generado por el trabajo realizado dentro del mismo mes en el que es solicitado el anticipo, y no se podrá pedir antes del día diez de cada mes, y nunca superando el número de seis anticipos al año, esto sería un anticipo cada dos meses. La cantidad anticipada será descontada de la nómina del mes en el que se concedió el anticipo.

Artículo 19. Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

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

Artículo 20. Régimen disciplinario para el acoso sexual y el moobing.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los trabajadores, que conlleve conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave, a los efectos de régimen disciplinario establecido en este convenio a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Asimismo, será de aplicación lo dispuesto en el Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Las partes se emplazan para en el plazo no superior a tres meses elaborar un Plan de Igualdad y protocolo contra el acoso.

Hasta entonces será de aplicación lo dispuesto en el anexo II, prevención y denuncia frente al acoso sexual o al acoso por razón del sexo en el trabajo, y anexo III, medidas para impulsar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 21. Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante para la realización de labores sindicales, cada delegado sindical dispondrá de un crédito de hasta 20 horas mensuales.

Artículo 23. Salud y seguridad en el trabajo.

De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y a la vigilancia de su estado de salud.

La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 24. Formación en salud laboral.

La Administración garantizará que cada trabajador reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo.

El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren; siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

La formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/las trabajadores/as.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

**Artículo 25. Botiquín de urgencia.**

Según el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, deberá existir en los centros de trabajo, material para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados.

Por su parte, en el anexo VI del referido Decreto, se determina que todo lugar de trabajo deberá disponer del citado material adecuado para primeros auxilios y, como mínimo, de un botiquín portátil cuyo contenido queda asimismo especificado.

Artículo 26. Reconocimiento médico.

Se establece la obligación para el Ayuntamiento de realizar, para todo el personal acogido a este Convenio, un reconocimiento médico anual, adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

Dicho reconocimiento se realizará en el segundo semestre de cada año, y se efectuarán, a ser posible, dentro del horario de trabajo, y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 27. Vestuario y materiales de seguridad.

La dotación de vestuario será de dos uniformes al año y se repartirá un equipo en el mes de mayo, para la temporada de verano y otro en octubre, para la temporada de invierno, el calzado y EPIS se repondrá según la necesidad y deterioro del mismo.

Asimismo, están obligados los/las trabajadores/as al uso de la uniformidad de forma inexcusable y de modo correcto y adecuado.

Artículo 28. Póliza de accidentes.

El Ayuntamiento de Yuncos queda obligado a la contratación de una póliza de accidentes de trabajo que deberá cubrir una indemnización por las siguientes cantidades:

- *Fallecimiento: 60.000,00 euros
- *Invalidez permanente parcial: Hasta 60.000,00 euros.
- *Invalidez permanente total: 60.000,00 euros.
- *Invalidez permanente absoluta: 90.000,00 euros.
- *Gran invalidez: 120.000,00 euros.

Una copia de ésta póliza se entregará a los representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 29. Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as tendrán derecho, previa solicitud al Ayuntamiento, a ejercer su derecho a la jubilación anticipada, tanto parcial u ordinaria, siempre que reúnan los requisitos que dispongan las leyes, estando el Ayuntamiento obligado a concederla.

Artículo 30. Responsabilidad disciplinaria.

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Yuncos se regula en los artículos siguientes.

Artículo 31. Potestad disciplinaria.

1. El Ayuntamiento de Yuncos podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio de acuerdo con lo previsto en el 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, 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, y en este convenio.

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

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia. Los procedimientos disciplinarios respetarán la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario.

Artículo 32. Clases de faltas.

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

Artículo 33. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento de deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha 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 encomendadas.

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

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de documentos 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 o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

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

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

o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

p) El acoso laboral.

q) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud y seguridad en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la trabajadora, el trabajador o terceras personas.

r) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.

s) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el personal laboral declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Así mismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador o de la trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

t) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

u) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros y/o a las compañeras, al personal subordinado, al personal superior, a los ciudadanos y/o ciudadanas o al servicio.

v) La agresión física grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones.

w) La comisión de una falta grave, teniendo anotadas en el registro personal, al menos, dos faltas graves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 86.

Artículo 34. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La grave desconsideración con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.

b) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros y/o las compañeras o los ciudadanos y/o las ciudadanas y no constituya falta muy grave.

c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando no constituya falta muy grave.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.

f) La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición o la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el decimosexto día o sucesivos desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

g) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de hasta tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el personal declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de



perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Así mismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del personal realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados del horario o de la jornada de trabajo.

i) La negligencia que pueda causar graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo cuando se causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

l) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y de las trabajadoras.

m) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.

n) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

o) El empleo o la utilización de recurso y bienes públicos para usos particulares o de personas allegadas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

p) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

q) La comisión de una falta leve, teniendo anotadas en el registro de personal, al menos, dos faltas leves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 86.

Artículo 35. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) La incorrección con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.

f) La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, o la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el decimosexto día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

h) Emplear o utilizar recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o de personas allegadas.

i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, incluso por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 36. Sanciones que pueden imponerse según la gravedad de la falta.

1. Por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido.

b) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo superior a un mes y no superior a tres meses.

c) Traslado forzoso de centro de trabajo.

d) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un periodo de dos a tres años.

2. Por la comisión de faltas graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de tres días a un mes.

b) Traslado forzosa de centro de trabajo.

c) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de un mes a un año.

3. Por la comisión de faltas leves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Apercibimiento por escrito.

4. El personal laboral que sea sancionado con traslado forzosa sin cambio de la localidad de destino no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el mismo centro de trabajo desde el que sea trasladado durante tres años, cuando la sanción hubiera sido impuesta por falta muy grave, y durante un año, cuando se hubiera impuesto por falta grave.

Estos plazos se computarán desde el momento en que se efectúe el traslado.



5. La sanción de despido comportara la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban, así como la expulsión de todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte.

6. La sanción de suspensión de empleo y sueldo supondrá además la suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte durante el tiempo de cumplimiento de la sanción.

Artículo 37. Graduación de las sanciones.

1. En la imposición de sanciones se debe guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta disciplinaria y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) Los daños o perjuicios causados a la Administración o a la ciudadanía.
- c) El grado de participación en la acción u omisión constitutiva de la falta disciplinaria.
- d) El interés, beneficio o provecho propio o ajeno perseguidos con la falta disciplinaria.

e) La reincidencia o reiteración. Hay reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme. En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.

2. Los criterios de graduación pueden aplicarse simultáneamente, salvo que se hayan tenido en cuenta al describir o sancionar una falta disciplinaria.

Artículo 38. Personas responsables.

1. Incurren en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de las mismas.

2. El personal laboral que induzca a otro personal a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria o que coopere a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado incurre en la misma responsabilidad que este.

De no haberse consumado la falta incurre en responsabilidad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 7.

3. Igualmente incurre en responsabilidad el personal laboral que encubra las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía, así como el que, no hallándose comprendido en el apartado 2, coopera en la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.

4. El personal laboral que se encuentre en situación distinta de la de activo puede incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer dentro de su respectiva situación. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

5. No puede exigirse responsabilidad disciplinaria por acciones u omisiones posteriores a la pérdida de la condición de personal laboral.

6. La pérdida de la condición de personal laboral no libera de la responsabilidad patrimonial o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

7. En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia o puntualidad tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 39. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Fallecimiento.
- c) Prescripción de la falta o de la sanción.

Artículo 40. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2. El plazo de prescripción de las faltas comienza a contarse desde que se hubiera cometido o, o cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.

La prescripción se interrumpe por la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose el plazo si el expediente permanece paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.



4. El plazo de prescripción de las sanciones comienza a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución por la que se impone la sanción.

La prescripción se interrumpe por la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, de la ejecución de la sanción, reanudándose el plazo si la ejecución permanece paralizada durante más de un mes por causa no imputable a la persona responsable.

Artículo 41. Cancelación de sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias se anotaran en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motiven.

2. La cancelación de las anotaciones en el Registro de Personal se acordará de oficio o a instancia de la persona interesada, cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción dentro de los mismos:

- a) Seis meses para las sanciones impuestas por faltas leves.
- b) Un año para las sanciones impuestas por faltas graves.
- c) Dos años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

3. En caso de reiteración o reincidencia durante los plazos anteriores, los plazos de cancelación de las respectivas anotaciones serán de doble duración que los señalados en el apartado 2.

4. La anotación de la sanción de despido no será objeto de cancelación.

Artículo 42. Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario.

1. En ningún caso podrá imponer una sanción por la comisión de una falta disciplinaria sin que se haya tramitado el procedimiento previamente establecido.

2. Los procedimientos disciplinarios se iniciaran de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. Serán competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias los órganos determinados por la normativa de régimen local y de personal.

4. De las resoluciones sancionadoras adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria para su información y control estadístico.

5. El procedimiento sancionador podrá iniciarse y, en su caso, seguirá tramitándose aunque se haya extinguido o se extinga el contrato de la persona presuntamente responsable.

En aquellos casos en los que la persona sancionada fuese objeto de una nueva contratación, la ejecución de la sanción podrá producirse durante la nueva relación laboral, salvo que haya transcurrido el plazo de precepción.

Artículo 43. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientaran a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudiera resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar cuantos documentos considere de interés. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de los que pretenda valerse.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el instructor o la instructora del procedimiento podrá acordar la apertura de un periodo de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez.

La instructora o el instructor del procedimiento solo podrá rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

El instructor o la instructora comunicará a la persona interesada, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas. En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, de que la persona interesada puede nombrar técnicos pare que la asistan.

4. Concluida, en su caso, la prueba, el instructor a la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijara de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinara la infracción que, en su caso, aquellos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.



La propuesta de resolución se remitirá al órgano que haya acordado la iniciación del procedimiento el cual lo remitirá al órgano competente para resolver, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el mismo.

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las acciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento. El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

6. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, a contar desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones obrantes en el procedimiento. En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles.

7. En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento el órgano competente para su iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo de la trabajadora o del trabajador cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se deberá dar audiencia al trabajador o la trabajadora y a la representación legal del personal laboral.

La suspensión provisional no podrá tener una duración superior a tres meses y durante la misma el trabajador o la trabajadora solo percibirá la retribución correspondiente al salario base. No obstante, quien instruya el expediente, en cualquier momento de la instrucción y a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

Cuando la sanción impuesta sea la de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de dicha sanción. En este caso, se deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de la suspensión provisional. No obstante, cuando la sanción de suspensión de empleo y sueldo sea inferior a la duración de la suspensión provisional, solo se deberán devolver las retribuciones percibidas durante la suspensión provisional correspondientes a un periodo igual al de la sanción impuesta de suspensión de empleo y sueldo.

Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para la trabajadora o el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo esta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

La duración máxima de los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto faltas muy graves o graves será de doce meses.

Artículo 44. Procedimiento disciplinario par la imposición de sanciones por faltas leves.

En los supuestos de faltas leves el procedimiento solo exigirá el trámite de audiencia al interesado durante el plazo de diez días hábiles, a efectos de presentación de alegaciones y de documentos que se estimen pertinentes.

Artículo 45. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

1. En cualquier momento del procedimiento disciplinario en que los órganos competentes estimen que los hechos también pueden ser constitutivos de infracción penal, lo deben comunicar al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, solicitándole testimonio sobre las actuaciones practicadas respecto de la comunicación.

Asimismo, cuando los órganos competentes tengan conocimiento de que se está desarrollando un proceso penal sobre los mismos hechos, solicitarán del órgano judicial comunicación sobre las actuaciones adoptadas.

2. En los supuestos previstos en el apartado 1, el órgano competente acordará su suspensión hasta que se reciba la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal o la comunicación del Ministerio Fiscal sobre la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

Si no existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal o si, existiendo dicha identidad, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

4. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la Administraciones Públicas respecto de los procedimientos disciplinarios que sustancien.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales para cada año, con carácter retroactivo al mes de enero.

ANEXO I. REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL PERSONAL LABORAL SUJETO AL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE YUNCOS

I. LEGITIMACIÓN

La presente regulación se establece al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

II. PORCENTAJES DE COMPLEMENTO

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se establecen tres tramos retributivos para los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes:

A) Complemento retributivo, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad en los siguientes supuestos:

1. Hospitalización, entendida como un ingreso de más de veinticuatro horas (no siendo suficiente a estos efectos la atención del empleado público en servicios de urgencias hospitalarias).

2. Intervención quirúrgica, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico.

3. Enfermedad grave de las contempladas en el subanexo I, anexo que se considera como listado de enfermedades graves sin carácter de "numerus clausus", incluyendo por tanto cualquier enfermedad que se considere grave por parte del facultativo.

4. Embarazo de riesgo o avanzado estado de gestación (entendiéndose por tal el último trimestre del embarazo).

5. Maternidad.

6. Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por el Ministerio de Sanidad o con especial incidencia en una Administración Local concreta.

7. Porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente inferior al señalado en el subanexo II como porcentaje base de referencia.

B) Complemento retributivo hasta el tercer día del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Complemento retributivo desde el día cuarto que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones antes referidas.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las mismas retribuciones.

El presente tramo retributivo será de aplicación a los empleados públicos cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente se encuentre entre los señalados en el subanexo II de esta normativa como porcentaje base de referencia y porcentaje máximo establecido.

C) Complemento retributivo hasta el tercer día del veinticinco por ciento de las retribuciones antedichas.

Complemento retributivo desde el día cuarto que sumado a las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social sea equivalente al cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones referidas anteriormente.

El presente tramo retributivo será de aplicación a los empleados públicos cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente se encuentre por encima del señalado en el subanexo II de esta normativa como porcentaje máximo establecido.

III. CÁLCULO DE ABSENTISMO INDIVIDUAL

El cálculo individual de porcentaje de incapacidad temporal se realizará tomando como referencia el periodo anual anterior al de la fecha de la Baja por incapacidad temporal.

No se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo de estos porcentajes las situaciones de incapacidad temporal derivadas de alguna de las situaciones previstas en los apartados 1 al 6 de la letra A) de la cláusula II de la presente normativa.

A los efectos de ajustar debidamente los cálculos de porcentajes se notificarán estos a los interesados a fin de que puedan acreditar si alguno de los periodos de baja lo ha sido por alguna de las situaciones recogidas en los apartados 1 al 6 de la letra A) de la cláusula II.



El establecimiento del porcentaje a aplicar se realizará mediante un Decreto de Alcaldía que podrá ser revisado mediante el correspondiente recurso de reposición o reclamación previa a la vía laboral, al que se adjuntará certificado médico acreditativo de las circunstancias alegadas.

Con el fin de preservar el derecho a la intimidad de los empleados públicos, tanto para acreditar las causas de baja durante el periodo de referencia como para justificar su derecho a percibir el cien por cien de sus retribuciones en caso de incapacidad temporal, por cumplimiento de alguna de las causas previstas en esta normativa, bastará la presentación del informe del médico correspondiente acreditando que se padece algunas de las enfermedades previstas en el anexo subanexo I, así como, en su caso, el informe de hospitalización o de intervención quirúrgica, sin necesidad de registro de entrada, ante el responsable de personal o salud laboral del Ayuntamiento.

A estos efectos se faculta expresamente el máximo responsable técnico del personal o miembro de la unidad de salud laboral en quien delegue para que dé o no validez a la justificación presentada, mediante un informe de conformidad.

El informe médico original se archivará bajo la custodia del responsable correspondiente, y no se incorporará a ninguna base de datos u otro soporte informático.

En todo caso, la Administración podrá solicitar otro informe médico comparativo si lo estima necesario. La negativa del empleado público a someterse al correspondiente reconocimiento supondrá la pérdida de los correspondientes complementos.

IV. PROCEDIMIENTO

1. Cada proceso de incapacidad transitoria que se inicie con posterioridad a la fecha de comienzo de vigencia de esta normativa, será objeto de un decreto de Alcaldía indicando el complemento que corresponde a ese proceso. La resolución podrá ser recurrida conforme a la normativa de procedimiento administrativo.

2. En ausencia de decreto se entenderá que procede el complemento de la letra C de la cláusula II, sin perjuicio de los efectos retroactivos que procedan en caso de acreditarse la procedencia de otro intervalo. En los supuestos de los números 5 y 7 del apartado A) de la cláusula II, se aplicará éste de oficio, sin necesidad de resolución expresa.

3. Los empleados públicos que así lo decidan podrán remitir al Área de Personal en cualquier momento, mediante solicitud no necesariamente registrada en el Registro General, los justificantes médicos que permitan alterar el índice personal de absentismo que de oficio le corresponda.

Si estos informes obran ya en poder de la Administración, bastará con referir esa circunstancia en la solicitud.

4. Las cantidades complementadas se abonarán mediante un concepto retributivo denominado complemento por compensación de incapacidad temporal.

SUBANEXO I

Listado de enfermedades graves

I. Oncología:

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

II. Hematología:

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

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves)
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves)
20. Alteraciones glicosilación protéica.



21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).

22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).

c. Síndrome de Di George.

d. Síndrome de HiperIgE

e. Síndrome de IPEX

f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndrome de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastornos de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a. Síndrome de West.

b. Síndrome de Dravet.

c. Síndrome de Lennox-Gastaut.

d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.

e. Síndrome de Rasmussen.

f. Encefalopatías epilépticas.

g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.

h. Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

a. Esclerosis múltiple.

b. Encefalomiелitis aguda diseminada.

c. Guillain-Barré.

d. Polineuropatía crónica desmielinizante.

e. Encefalitis límbica.

f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

a. Atrofia muscular espinal infantil.

b. Enfermedad de Duchenne.

c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

**VIII. Aparato respiratorio:**

52. Fibrosis quística.
53. Neuropatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteínosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

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

X. Nefrología:

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

XI. Reumatología:

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

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antireflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschsprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.



98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

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

XIV. Neonatología:

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

XV. Enfermedades infecciosas:

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

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes melitus tipo I.

SUBANEXO II

Porcentajes individuales de incapacidad temporal

Porcentaje base de referencia: 3% del cómputo anual (teniendo como referencia los 365 días del año).
Porcentaje máximo establecido: 10% del cómputo anual (teniendo como referencia los 365 días del año).

Aplicación de tramos:

Apartado A) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea inferior al 3%.

Apartado B) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea superior al 3% e inferior al 10%.

Apartado C) de cláusula II al personal cuyo porcentaje individual de incapacidad temporal por contingencias comunes en el periodo anual precedente sea superior al 10%.

ANEXO II. PREVENCIÓN Y DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

I. Definición y medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (Ayuntamiento y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

En el Ayuntamiento de Yuncos se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual, y tratamiento confidencial de los mismos.

–Establecer acciones anualmente informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

–Que las personas dentro del Ayuntamiento que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en el Ayuntamiento se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.



II. Protocolo de actuación.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe/a inmediatamente superior o ante el personal responsable del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, o la Alcaldía.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Ayuntamiento, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos las partes intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

Del mismo modo, se podrá poner en conocimiento del Ayuntamiento de manera anónima el conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de una conducta de este tipo para que sea investigado.

Se designará una persona encargada para el trámite de las denuncias.

Este protocolo será desarrollado y concretado por el Ayuntamiento y la representación sindical del personal en reunión de Comisión Paritaria.

ANEXO III. MEDIDAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a promover el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que desarrollen lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el ámbito laboral en todas sus materias como el acceso al empleo, la contratación, la formación profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, prevención del acoso sexual, etc. Este compromiso implica la remoción de obstáculos que impidan el cumplimiento del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha, en su caso, de medidas de acción positiva para corregir las posibles situaciones de discriminación.

A partir de la firma del presente convenio colectivo y con el objetivo de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y dar debido cumplimiento a la Ley de Igualdad, las partes firmantes se comprometen a negociar e implementar medidas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral, a la igualdad en el empleo, y medidas de lucha contra la violencia de género, y de prevención del acoso sexual. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 20, se procederá por las partes a elaborar un Plan de Igualdad.

En tanto se elabora y aprueba el citado Plan de Igualdad, se establecen las siguientes medidas efectivas para impulsar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. Selección, promoción y desarrollo personal

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

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

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

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



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

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

2. Formación

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

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que se oferten por el Ayuntamiento.

3. Condiciones de trabajo

El Ayuntamiento se compromete a no realizar discriminación alguna por razón de sexo, manteniendo las condiciones salariales los empleados con plena igualdad entre mujeres y hombres.

4. Medidas de conciliación

Con el fin de proporcionar las mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, en el texto del presente convenio se establecen medidas de protección de la maternidad y paternidad, permisos y excedencias para el cuidado de hijos y familiares, y permiso de lactancia, regulados en el artículo 15.

5. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el anexo II del presente convenio se establecen medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En Yuncos, a 14 de noviembre de 2019.

REPRESENTANTES MUNICIPALES:

–ALCALDESA María José Gallego Ruiz.

–CONCEJALA DE PERSONAL, Déborah Delgado Quevedo.

–TENIENTE DE ALCALDE, Pedro Pablo Julián García.

REPRESENTANTES TRABADADORES:

–MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE CCOO, Palmira García Segador, José María Ruiz Ortega y María del Carmen Becerra Jareño

–MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE UGT, María Consuelo Aguilar López, Juan Jesús Aparicio Moreno.

N.º I.-6794