

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

### ADVERTENCIA OFICIAL

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

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

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

### ANUNCIOS

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 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 Novés”, número de código de convenio 45001062012007, suscrito por la parte empresarial por un representante de la entidad local, y por la parte social por la Delegada de Personal de la misma, presentado inicialmente ante este organismo el día 5 de noviembre de 2021 y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 21 de diciembre de 2021. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta 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.

Toledo, 11 de enero de 2022.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE NOVÉS

#### Capítulo I. Disposiciones generales

Conciertan el presente convenio, de un lado, el Ayuntamiento de Novés, y de otro la Delegada de Personal del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras que prestan servicios para el Ayuntamiento de Novés. El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento y otras entidades o Administraciones Públicas se registrará por lo dispuesto en dichos convenios y por las cláusulas del contrato laboral que a tal efecto se suscriba.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

Comprende todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Novés.

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

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno municipal, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2021, con efectos retroactivos para el caso de que el acuerdo plenario fuera posterior. Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el convenio colectivo a partir del 1 de septiembre del último año de su vigencia. En el citado mes, se constituirá la correspondiente mesa de negociación.

No obstante, el convenio se mantendrá vigente, prorrogándose por años sucesivos, hasta la aprobación de otro que lo sustituya. En caso de prórroga, las tablas salariales aprobadas se entenderán modificadas en la misma proporción que se fije anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Administraciones locales, revisión de aplicación automática sin necesidad de nuevo acuerdo.

Los efectos económicos del presente convenio serán de aplicación retroactiva al 1 de enero de 2021; desde tal fecha serán de aplicación las tablas salariales que se insertan como anexo I. El Ayuntamiento deberá liquidar a los trabajadores afectados, los atrasos que se devenguen en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 4. Comisión de seguimiento.**

Con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la aplicación del convenio colectivo, se crea una Comisión de Seguimiento de composición paritaria entre la Corporación y la representación unitaria de los trabajadores. Estará compuesta de dos miembros, con voz y voto, que podrán utilizar los servicios de los asesores, con voz pero sin voto, en número no superior a dos (uno por cada parte).

Los acuerdos adoptados se reflejarán en acta, que quedará registrada en un libro de actas oficial.

Toda persona trabajadora tiene derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido a la misma.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento: Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.

Vigilancia del estricto cumplimiento de lo pactado. Estudio previo de todas las reclamaciones que puedan formular los trabajadores.

Actualización de las normas del convenio, cuando venga determinado por disposiciones legales.

Cualesquiera otras que le atribuya el presente convenio colectivo.

**Capítulo II. Organización del trabajo****Artículo 5. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de las personas trabajadoras. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de su facultad de organización afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

**Artículo 6. Relaciones de puestos de trabajo.**

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico sobre el que el Ayuntamiento de Novés diseña su estructura de personal para adecuarla a las necesidades del servicio público (tanto internamente como hacia la ciudadanía) y es por tanto el eje sobre el que pivota la gestión de recursos humanos.

La relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Novés se negoció en el año 2020 y se publicó en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo de 23 de diciembre de 2020 y cualquier modificación de la misma será negociada según indica la ley.

**Artículo 7. Certificados de servicios.**

El Ayuntamiento está obligado a entregar a la persona trabajadora, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en el catálogo o RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.

**Artículo 8. Documento de identificación.**

Por el departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación. Dicho documento será renovado en los casos de cambio de destino.

**Artículo 9. Reestructuraciones administrativas.**

Si durante la vigencia de este convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico - laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

**Artículo 10. Planes de ordenación de recursos humanos.**

Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este convenio así lo exija, la Corporación podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán negociados con los representantes de los trabajadores, en los términos establecidos en la legislación vigente. Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

**Capítulo III. Clasificación profesional****Artículo 11. Sistema de clasificación.**

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos y categorías profesionales, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal, y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional, y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

**Artículo 12. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.**

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

**Artículo 13. Grupos profesionales.**

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Dividido en dos subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo OAP. Para el acceso a este grupo se exigirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

A efectos del encuadramiento en los grupos profesionales indicados, no será preciso acreditar la titulación fijada en cada grupo para aquellos trabajadores que acrediten, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, una antigüedad en el desempeño de la categoría profesional correspondiente de, al menos, dos años; salvo los supuestos en que la normativa legal aplicable exigiere una titulación académica concreta.

**Artículo 14. Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional.**

La modificación del encuadramiento inicial de cada trabajador requerirá informe de la Comisión paritaria, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora de reclamar la reclasificación profesional en vía judicial. La modificación del grupo profesional de un trabajador sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional regulada en el capítulo V de este convenio colectivo.

**Capítulo IV. Modificación de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica****Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

El Ayuntamiento podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Comisión Paritaria, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, la Corporación abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo



41.4 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

#### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

1. La Corporación Municipal podrá acordar la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

3. En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

#### **Artículo 17. Funciones de distinto grupo profesional.**

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

2. La Corporación deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 18. Movilidad geográfica.**

Tomando en consideración el limitado ámbito geográfico del presente convenio colectivo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la persona trabajadora podrá prestar servicios en cualquiera de los centros o establecimientos municipales, sin que ello devengue a su favor derecho o compensación alguna.

### **Capítulo V. Sistema de provisión de vacantes y promoción**

#### **Artículo 19. Principios generales.**

1. Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo de los grupos A1, A2, B y C1 se convocarán preferentemente, además de por los sistemas de reingreso y traslado, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos en que se haya demostrado muy difícil esa cobertura.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

Reingreso. Traslado. Promoción profesional. Convocatoria libre. Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos siempre que el citado plan lo prevea y de acuerdo con lo que establezca.

La Corporación podrá proponer motivadamente a la Comisión Paritaria, la alteración del citado orden.

#### **Artículo 20. Traslado.**

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes en el ámbito del departamento, serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo del propio departamento, pudiendo participar todos los trabajadores fijos del mismo que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

2. Las vacantes de necesaria provisión no cubiertas de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior serán ofrecidas en concurso de traslado al personal fijo o excedente voluntario sin reserva del puesto de trabajo acogido a este convenio, independientemente del departamento de adscripción.



3. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. El plazo de incorporación será de tres días hábiles.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede.

#### **Artículo 21. Promoción profesional.**

1. La Administración convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos, salvo que, por causas debidamente motivadas, aprecie la necesidad de no convocar las mismas. Este turno se realizará con carácter general en el ámbito del convenio.

En este turno podrán participar todas las personas trabajadoras fijas o situación asimilada del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

2. Las personas trabajadoras fijas o en situación asimilada, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que en el grupo profesional de acceso se exija el título inmediatamente superior al previsto en su actual grupo profesional. Se exceptúan las plazas de los grupos profesionales A1 y A2 o cuando pertenezcan a áreas funcionales o áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiere estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

#### **Artículo 22. Convocatoria libre.**

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente convenio colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 7% de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

#### **Artículo 23. Sistema de selección.**

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente. Las vacantes ofertadas en la oferta de empleo público serán cubiertas preferentemente por el sistema de concurso oposición.

Cuando se recurra al concurso o al concurso oposición el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración.

Caso de utilizarse el concurso oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

#### **Artículo 24. Convocatoria.**

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública, donde habrán de constar los siguientes datos:

Número y características de las plazas. Sistema selectivo, desarrollo y valoración. Requisitos exigidos a los candidatos. Baremación en su caso.

La convocatoria pública se negocia y se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las bases de procesos selectivos para cubrir puestos de trabajo tanto temporales como fijos serán negociadas.

#### **Artículo 25. Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales A1 y A2, de dos meses para los grupos B, C1 y C2 y un mes para el grupo OAP.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Corporación como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. La persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento de Novés, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

**Artículo 26. Personal temporal.**

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar y a través de bolsas de trabajo ajustadas a la ley de empleo público de CLM.

**Capítulo VI. Jornada y horarios****Artículo 27. Jornada.**

1. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la jornada ordinaria de trabajo efectivo será, con carácter general, de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo y en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes, salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como, en su caso, los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

3. Cuando un festivo de ámbito nacional, autonómico o local coincida en sábado o día de libranza será compensado con otro día de descanso

4. Los días 24 y 31 de diciembre las dependencias municipales permanecerán cerradas, solo abriendo las estrictamente necesarias computándose como tiempo efectivo de trabajo

En el caso de que en estos días coincidiera con día de trabajo por no poder cerrarse las instalaciones, sábado, domingo o día de libranza se compensará con un día adicional de asuntos particulares por cada uno de ellos

**Artículo 28. Calendario laboral.**

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

En el Centro de Atención a la Infancia, la Corporación adecuará el calendario laboral a lo estipulado en el reglamento interno de funcionamiento de dicho Centro; la adecuación afectará también a la jornada máxima diaria, semanal y anual, tomando en consideración las peculiaridades de este centro de trabajo. Las personas trabajadoras del Centro de Atención a la Infancia tienen derecho a la manutención en el Centro.

En aquellos supuestos en los que por razones del servicio sea estrictamente necesario trabajar en días festivos, las tareas se distribuirán de forma equitativa entre las personas trabajadoras capacitadas para el desempeño de las mismas y de forma rotatoria entre quienes deban desempeñarlas tales días.

En caso de desacuerdo en los servicios en los que se tenga que crear un turno rotatorio, la primera rotación se realizará por sorteo.

**Artículo 29. Pausa durante la jornada de trabajo.**

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito subjetivo de este convenio que presten servicios a jornada completa, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos diarios durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán derecho a la citada pausa siempre que presten servicios a partir de cinco horas diarias continuadas.

Las personas trabajadoras con jornada partida podrá dividir el descanso en dos pausas en proporción a la jornada que hagan en cada franja horaria sin poder exceder los treinta minutos diarios de descanso

Las personas trabajadoras de la escuela infantil además tendrán derecho a una pausa de comida de 30 minutos, dicha comida será proporcionada por el ayuntamiento.

**Artículo 30. Jornada de verano.**

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de siete horas continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas.

Los operarios de servicios múltiples que sean asignados, durante los meses de verano, al mantenimiento de las instalaciones de la piscina municipal tendrán turnos de trabajo rotativos en jornadas de mañana



(de 7:00 a 14:00 horas) y en jornadas de tarde (de 15:00 a 22:00 horas). Cuando la jornada se desarrolle en sábado o domingo la persona trabajadora percibirá un plus consistente en el coste de un día laborable más la cantidad de veinte euros, además de los dos días semanales de descanso que por turno corresponda.

### Artículo 31. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, en periodos de incapacidad temporal con parte de baja médica de duración superior a tres días, será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

### Artículo 32. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

1. En caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Corporación, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad y complemento de , más pagas extraordinarias, conforme a las tablas salariales vigentes. Este complemento no incluirá las cantidades de naturaleza compensatoria, abonadas en concepto de complemento de disponibilidad.

2. En caso de incapacidad temporal debida a contingencias comunes:

A. En la primera baja del año natural debida a esta circunstancia, la Corporación complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad y complemento de puesto de trabajo, más pagas extraordinarias, conforme a las tablas salariales vigentes, desde el día primero hasta el alta definitiva del trabajador. Este complemento no incluirá las cantidades de naturaleza compensatoria, abonadas en concepto de complemento de disponibilidad.

B. En la segunda y sucesivas bajas del año natural debidas a esta circunstancia, la corporación complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad y complemento de destino y específico, más pagas extraordinarias, conforme a las tablas salariales vigentes, exclusivamente a partir del día 31 de incapacidad temporal, inclusive. Este complemento no incluirá las cantidades de naturaleza compensatoria, abonadas en concepto de complemento de disponibilidad. Consecuentemente, entre los días 1 y 30 de incapacidad temporal, en este caso, la persona trabajadora percibirá exclusivamente las cantidades legalmente estipuladas.

C. En cualquier caso, si la incapacidad temporal conlleva necesaria hospitalización o Intervención quirúrgica de la persona trabajadora, enfermedad grave o maternidad, mientras ésta dure, la corporación complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad y complemento de destino y específico, más pagas extraordinarias, conforme a las tablas salariales vigentes.

### Artículo 33. Absentismo.

En caso de ausencia injustificada al trabajo, la persona trabajadora no devengará retribución alguna durante la falta, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

### Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo y en cómputo anual.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de un día de licencia por cada seis horas extraordinarias realizadas, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será un día de licencia por cada cuatro horas extraordinarias. A estos efectos, se considerarán nocturnas las horas de trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Si así se pacta, se retribuirá en metálico, a razón de:

GRUPO	HORA DÍA LABORABLE	HORA DOMINGO / DÍA FESTIVO / NOCTURNA
A1	16	22
A2	15	21
B	14	20
C1	14	20
C2	13	18
OAP	13	18



Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligado cumplimiento por el trabajador.

Las horas extraordinarias correspondientes a las fechas y actos relacionados a continuación serán repartidas equitativamente entre todas las personas trabajadoras capacitadas para realizarlas y de forma rotativa entre los mismos:

- Fiestas patronales.
- Semana Santa.
- Romería.
- Noche de Reyes.
- Mes Cultural.
- Otros acontecimientos que puedan surgir.

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

### Artículo 35. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona trabajadora, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

En caso de discrepancia entre personas trabajadoras de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir los quince años de servicio, añadiendo un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles de vacaciones por año natural. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

### Artículo 36. Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria, se entenderá estimada.

2. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064 de 1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

### Artículo 37. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro correspondiente de las parejas de hecho.

b) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad a la del centro de trabajo y nueve días hábiles cuando suceda fuera de la península Ibérica. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica 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 a la del centro de trabajo y ocho días hábiles cuando suceda fuera de la península Ibérica. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de



otros supuestos de licencias sin sueldo. Se concederá un permiso de un día hábil para los casos anteriores en el supuesto del tercer grado, tanto si el hecho causante se produce en la misma o en distinta localidad.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual tanto en la misma como en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documental y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Las personas trabajadoras podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante médico correspondiente. Tras la consulta médica, en caso de no darse la baja médica, la persona trabajadora deberá incorporarse a su puesto de trabajo. En caso contrario se descontará del salario las horas no trabajadas.

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

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

j) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

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

l) Para acompañar a consultas médicas o tratamientos médicos de hijos menores o familiares dependientes o de edad avanzada hasta el segundo grado de consanguinidad por el tiempo indispensable con el correspondiente justificante médico.

m) Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Este permiso se incrementará en dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento del trienio correspondiente.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Este permiso se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente

### **Artículo 38. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.**

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo



o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, 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. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto 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 del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.



En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado g del artículo 37, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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, garantizando la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.



En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como las personas trabajadoras amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

### **Artículo 39. Excedencia voluntaria.**

1. Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Corporación.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de las personas trabajadoras. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud de la persona trabajadora cuando la misma se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

2. Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando ambos progenitores trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, pareja de hecho, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años. Se considera como pareja de hecho aquella que acredite convivencia continuada de más de cinco años, con inscripción en el registro correspondiente, o bien, la pareja que acredite convivencia y con descendencia común.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad.

3. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación la persona trabajadora que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por



un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este convenio colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

4. Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a las personas trabajadoras cuyo cónyuge o pareja de hecho acreditada en los términos estipulados en el apartado segundo anterior, resida en otra provincia por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### **Artículo 40. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.**

A las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, pareja de hecho, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

#### **Artículo 41. Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Las personas trabajadoras en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

#### **Artículo 42. Reingresos.**

La persona trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

#### **Artículo 43. Jubilación.**

Con carácter general la jubilación será voluntaria al cumplir la persona trabajadora la edad ordinaria de jubilación.



Cumplidos los sesenta y tres años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Quien se acoja a esta modalidad recibirá la siguiente compensación

- 8 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 8 mensualidades.
- 7 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 7 mensualidades.
- 6 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 6 mensualidades.
- 5 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 5 mensualidades.
- 4 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 4 mensualidades.
- 3 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 3 mensualidades.
- 2 trimestres antes de la edad ordinaria de jubilación, 2 mensualidades.
- 1 trimestre antes de la edad ordinaria de jubilación, 1 mensualidad.

Las mensualidades anteriores corresponden únicamente al salario base mas la antigüedad de cada persona trabajadora

Se establece la posibilidad de realizar contratos de relevo de conformidad con lo establecido en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo VIII. Estructura salarial

#### Artículo 44. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio y durante la vigencia del mismo serán las que figuran en las tablas anexas.

1. Salario base: Su cuantía será igual a la que fije la Ley de presupuestos generales del estado correspondiente durante el período de vigencia del presente convenio, conforme a los grupos A1, A2, B, C1, C2 y OAP, en que se encuentran clasificados las distintas personas trabajadoras, tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

2. Antigüedad: Es la retribución fija mensual que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en la ley de presupuestos generales del estado teniendo carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

Los trienios generados antes del 1 de enero de 2021 se abonarán al valor indicado en el anterior convenio con sus revalorizaciones correspondientes.

3. Complemento de destino: Será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe de acuerdo con las cuantías fijadas por la Ley de presupuestos generales del Estado para los años correspondientes y tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de cada año.

4. Complemento específico: La motivación de la percepción del complemento específico, está basada en la valoración de las características del trabajo, que parte entre otros factores, de la disponibilidad, incompatibilidad, peligrosidad, dificultad técnica, productividad, peligrosidad, flexibilidad horaria y jornadas especiales.

5. Pagas extraordinarias: Corresponde a cada persona trabajadora dos pagas extraordinarias al año compuestas por la suma de las retribuciones correspondientes al salario base los complementos de antigüedad, destino y específico según indica la ley de presupuestos generales del estado de cada año, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre, ubicándose en la nómina correspondiente a dichos meses.

#### Artículo 45. Actualización salarial

Todos los conceptos económicos de este convenio se actualizarán en función de los porcentajes fijados en la ley de Presupuestos Generales del estado de cada año o normas similares.

### Capítulo IX. Régimen disciplinario

#### Artículo 46. Graduación de las faltas.

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

A. Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. 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.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.



6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- B. Serán faltas graves las siguientes:
1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
  2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
  3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, contempladas en la normativa vigente.
  5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
  6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
  7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
  8. La simulación de enfermedad o accidente.
  9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
  12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
  13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
  14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos, dos faltas leves.
  15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- C. Serán faltas muy graves las siguientes:
1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
  4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
  6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
  7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
  8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos, dos faltas graves.
  9. El acoso sexual o por razón de sexo.
  10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
  11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
  13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
  14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
  15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
  17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### Artículo 47. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
    - Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
    - Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
    - Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses. Despido.
- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.



2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:
  - El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
  - El daño al interés público, cuantificando incluso en términos económicos cuando sea posible.
  - La reiteración o reincidencia.

#### **Artículo 48. Tramitación y procedimiento sancionador.**

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario, deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen a la persona trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

La persona trabajadora podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

5. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, podrá acordarse la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

6. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona trabajadora para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal, para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

7. Resolución: Deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal.

8. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

9. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### **Artículo 49. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

#### **Artículo 50. Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.



### Capítulo X. Régimen de representación del personal

#### Artículo 51. La representación colectiva de los trabajadores.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A este respecto, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Ayuntamiento.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los estatutos de las organizaciones sindicales.

#### Artículo 52. Representación unitaria de los trabajadores; Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.

1. Los Delegados de personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación.

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

2. Los Comités y Delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

#### Artículo 53. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías.

#### Artículo 54. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de personas trabajadoras no inferior al 25%, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

### Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 55. Seguridad y Salud Laboral.

1. El Ayuntamiento garantizará la protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas reglamentarias.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como tienen la obligación de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

3. Las personas trabajadoras a través de sus órganos de representación participarán en la defensa de sus intereses en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

4. El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a las personas trabajadoras según establezca la comisión de salud laboral y se acomodará a las características del puesto de trabajo y a la época anual en que tengan que ser utilizados. El uso de las prendas durante la jornada laboral así como la colocación del anagrama del Ayuntamiento será de obligatorio cumplimiento.

5. Aquellas personas trabajadoras que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales tendrán preferencia para ser destinados a otro puesto acorde con su capacidad, previa prescripción médica.

6. Por el Ayuntamiento se prestará a toda la plantilla de personas trabajadoras un reconocimiento médico anual, en el cuarto trimestre.

7. Las personas trabajadoras deberán asistir obligatoriamente, a los cursos de prevención laboral, dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 56. Prevención de riesgos laborales.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se actuará de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997 de 17 de



enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1488/1998, de adaptación a la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación.

#### **Artículo 57. Vestuario.**

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Noves recibirán el vestuario necesario para el desempeño de su actividad profesional que les será entregado el día 1 de abril, el de verano y el día 1 de octubre, el de invierno, y será repuesto si fuera necesario por rotura del mismo.

Las prendas que componen la dotación del vestuario son de uso obligatorio durante la jornada laboral.

#### **Artículo 58. Seguro de accidentes.**

El ayuntamiento contratará una póliza de seguro de accidentes que cubrirá a todas las personas trabajadoras con una indemnización de 90.000 euros en los casos de muerte, invalidez o accidente de trabajo con calificación de muy grave.

Esta póliza también cubrirá accidentes de trabajo graves y lesiones permanentes no invalidantes. Se informará anualmente a la representación de las personas trabajadoras del contenido de la póliza.

#### **Artículo 59. Asistencia jurídica y responsabilidad civil.**

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus personas trabajadoras, 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.

Se informará anualmente a la representación de las personas trabajadoras del contenido de la póliza.

### **Capítulo XII. Acción social**

#### **Artículo 60. Fondo de acción social.**

El Ayuntamiento abonará a sus personas trabajadoras municipales, con un año de antigüedad, ayudas económicas por ortodoncia, lentillas, gafas, etc., y serán beneficiarios de ellas también, el cónyuge e hijos/as, siempre que uno u otros no estén trabajando en ninguna empresa o dados de alta en cualquier otro Régimen Especial. Las cuantías serán las que se determinan a continuación:

A. Por nupcialidad, 120,02 euros.

B. Por natalidad 60,01 euros por cada hijo/a.

C. Por plantillas, ortodoncias, lentillas, cristales, etc, hasta el porcentaje indicado por grupo del gasto realizado. No podrá solicitarse la misma ayuda por el mismo concepto, durante el mismo año, con el límite de 300,00 euros.

–Grupo AP, 100%.

–Grupo C2, 90%.

–Grupo C1, 80%.

–Grupo B, 70%.

–Grupo A2, 60%.

–Grupo A1, 50%.

D. Por vehículos de minusválidos, prótesis, etc., el 100% del gasto realizado con un límite de 300,00 euros.

E. Ayudas de alquiler con un máximo de 250,00 euros anuales por persona trabajadora en la cuantía de la ayuda anualmente.

F. Ayuda por concepto de guardería en escuelas infantiles, para los/as hijos/as de las personas trabajadoras con edad de cero a tres años, con un límite de 200,00 euros anuales por persona trabajadora. La presente ayuda será incompatible en el supuesto de recibir cualquier otra ayuda por el mismo concepto por parte de los progenitores, sea en forma de dinero efectivo, cheque bebé, etc.

Beneficiarios de las ayudas de acción social: toda persona trabajadora con contrato laboral superior a un año.

El importe máximo de la ayuda en concepto de acción social no podrá exceder de 300,00 euros anuales por persona trabajadora, exceptuando de este importe la ayuda que pueda recibirse por los epígrafes A y B, relacionados anteriormente (nupcialidad y natalidad).

El importe del fondo de acción social será de 5.000 euros anuales que en caso de no gastar la totalidad de esta cantidad se acumulara al del año siguiente y será revalorizado en la misma cuantía que las tablas salariales del Ayuntamiento de Noves y en caso de agotarse la cantidad se repartirá de forma proporcional exceptuando de reparto proporcional los conceptos de los apartados A y B.

Este fondo entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 computándose todo los gastos generados durante el año natural a partir de la entrada en vigor siendo el plazo para presentar toda la documentación para solicitar el fondo de los tres meses siguientes al terminar el año natural en que se produce el gasto.

Este fondo será repartido en una comisión de acción social que estará formada por los representantes de los trabajadores y un representante del ayuntamiento nombrado por el Ayuntamiento.

Documentación justificativa:



Para los apartados A y B serán necesarios los siguientes requisitos:

–Certificación del Registro Civil que acredite el matrimonio y/o nacimiento.

Para los apartados C y D serán necesarios los siguientes requisitos:

–Prescripción facultativa.

–Justificación mediante factura o fotocopia compulsada del gasto realizado.

Para el apartado E, serán necesarios:

–Contrato de arrendamiento de la vivienda.

–Certificado de residencia.

–Justificante del pago del alquiler de los últimos tres meses.

Para el apartado F, serán necesarios:

–Matrícula debidamente formalizada en el centro.

–Justificante de encontrarse al corriente en el pago de las cuotas en la fecha de solicitud de la ayuda económica.

Para ayudas solicitadas por la persona trabajadora para su cónyuge e hijos/as será necesario acreditar los siguientes extremos:

–Prescripción facultativa.

–Fotocopia del libro de familia.

–Justificación mediante factura o fotocopia del gasto realizado.

–Certificado de convivencia.

–Declaración jurada de no percibir ingresos, para los hijos e hijas mayores de dieciséis años de edad.

–Declaración jurada del cónyuge de que no recibe ayuda por el mismo concepto.

#### **Disposiciones adicionales**

Primera: Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación entre la Administración del Estado y las organizaciones sindicales que afecten a los empleados/as públicos/as, y que sean publicados en el “Boletín Oficial del Estado” serán de aplicación automática a las personas trabajadoras sujetas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, siempre que dicha aplicación no resulte ilegal, y en cuanto no entre en contradicción con su condición de personal laboral.

Segunda: Si como consecuencia del cierre o cese de actividad de una unidad o servicio resultaron afectadas personas trabajadoras sujetas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, el Ayuntamiento garantizará la permanencia de la persona trabajadora mediante traslado similar, previo acuerdo y consenso entre el Ayuntamiento, la delegada de personal y la persona trabajadora.

Tercera: A partir de la firma del presente convenio colectivo, con el objetivo de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres 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.

#### **Disposición final**

Una vez aprobado el presente convenio colectivo por el pleno municipal será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se entregará copia certificada del mismo a los trabajadores municipales.

N.º I.-257