

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

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete, con número de convenio colectivo 45100684012022, suscrito de una parte, por dos representantes de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo el día 4 de marzo de 2022, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo /2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio ("DOCM" de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre ("D.O.C.M" de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

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

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

Toledo, 14 de marzo de 2022.El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ALCARDETE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación al personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete.

1.1. Ámbito personal: El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo del personal laboral que presten servicios en el Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete.

1.2. Ámbito territorial: Comprenderá todos los centros y servicios dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete.

Artículo 2. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de julio de 2021 tras su aprobación por el pleno del Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete. La duración, vigencia y aplicación será del 1 de julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.



De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente año a año.

Artículo 3. Comisión de Seguimiento.

1. Se constituye una única Comisión de Seguimiento integrada por 2 representantes de la Corporación y 2 representantes de los trabajadores, siendo su Presidente/a Alcalde/sa o miembro de la Corporación en quien delegue.

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

2. Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en este convenio.
- b) Interpretar y desarrollar las normas que integran el convenio.
- c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente convenio.
- d) Sus decisiones, en el marco de este convenio, tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

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

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

- a) Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades encontradas para su adecuado cumplimiento, así como elaborar propuestas encaminadas a la superación de aquellas dificultades (propuestas que deberán ser elevadas a los órganos competentes del Ayuntamiento).
- b) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- c) Todas aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones, presentes o futuras, del convenio.

CAPÍTULO II. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será como máximo de 35 horas semanales. Se considera trabajo efectivo el empleado para:

–Desayuno, merienda o cena, treinta minutos.

Los/as trabajadores/as que su jornada sea igual o superior a seis horas continuadas, tendrán derecho a los treinta minutos.

- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Interrupciones por la propia organización del trabajo.

Artículo 5. Calendario laboral.

Son laborables todos los días del año excepto los relacionados a continuación, que se considerarán festivos:

- a. Sábados y domingos
- b. Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable establecidas por Decreto de la JJ.CC.
- c. Las fiestas locales

Todos los trabajadores/as tienen derecho al disfrute de catorce festivos al año, por lo que si alguno de los señalados en los apartados b y c, coincidiera con día no laborable, el trabajador/a los acumulará como días de asuntos propios.

Artículo 6. Horarios.

El horario de trabajo con carácter general será de 8 h. a 15 h. de lunes a viernes en jornada continua, con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto, bien sea por trabajo a turnos, en jornada partida o jornada flexible total o parcial.

Los centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva de verano durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Ningún/a trabajador/a disfrutará un descanso semanal inferior a veinte y cuatro horas ininterrumpidas.

Artículo 7. Servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por averías de carácter imprevisto, siniestros y otros daños extraordinarios urgentes fuera necesario la realización de trabajos de ese tipo, estos se ejecutarán, por todos/as los/as trabajadores/as capacitados para realizarlos y de forma rotatoria entre ellos.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre según acuerden las partes. Si no hay acuerdo, la mitad de las horas se compensarán económicamente y la otra mitad en tiempo libre. Tanto la compensación económica, como el disfrute en tiempo libre será calculado tomando como base la hora ordinaria de trabajo.



CAPÍTULO III: RETRIBUCIONES

Artículo 8. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral, y durante la vigencia del presente convenio, estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones básicas:
 - Sueldo base.
 - Trienios.
 - Pagas extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias:
 - Complemento de destino.
 - Complemento de puesto.
 - Gratificaciones.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados en la forma y cuantía que para cada caso se recoja como consecuencia de la negociación colectiva y/o de la aplicación de la Ley General de Presupuestos del Estado.

1. Complemento de antigüedad:

- Los trienios generados por todos los empleados laborales, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se retribuirán a razón de 14 euros mensuales por trienio.

- Se señala como fecha de efectos para el nacimiento y cómputo de trienios con derecho a retribución la fecha del primer contrato de cada trabajador con este Ayuntamiento

2. Pagas extraordinarias: El personal laboral percibirá dos pagas extras, cuya cuantía de cada una de ellas será igual a la de una mensualidad bruta ordinaria completa. Dichas pagas se devengarán por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte proporcional del mismo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre.

3. Dietas y kilometraje: Se pagará lo establecido en las bases de ejecución de los presupuestos anuales del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete.

Estos conceptos se incrementarán en los porcentajes establecidos por los presupuestos generales del estado para cada año.

CAPÍTULO IV. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 9. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será como mínimo de veintidós días laborables o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Con carácter general su régimen es el siguiente:

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Se establece un período mínimo de disfrute de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. Excepcionalmente podrá disfrutarse un periodo inferior por acuerdo entre trabajador y empresa. Puede ser también motivo de negociación entre ambos, el disfrute de vacaciones en año natural siguiente cuando las necesidades del servicio lo requieran.

En los servicios que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, este tendrá el carácter de rotatorio; no obstante, de mutuo acuerdo entre los/as trabajadores/as se podrá alterar este sistema de turnos. De no existir acuerdo la primera rotación se efectuará por sorteo, respetándose la preferencia de aquellos/as trabajadores/as en los que su cónyuge trabaje y además tengan hijos en edad escolar, para hacer coincidir las vacaciones de ambos.

En el caso de incapacidad temporal, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad temporal, sin perjuicio de que sea un año natural distinto al que correspondían estas vacaciones.

Al haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento que se relacionan a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles. (22+1)
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles. (22+2)
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles. (22+3)
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles. (22+4)

Artículo 10. Licencias.

Permisos y reducciones de jornada.

I) Permisos del personal público. El personal público, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido, en los términos de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, por el tiempo y causas que a continuación se relacionan, quedando equiparado de manera absoluta al conviviente -pareja de hecho o cónyuge, y equiparándose asimismo, por ello y para ello a la condición de familiares afines los familiares consanguíneos de la persona conviviente con el/la trabajador/a. (anexo II)



–Permiso por motivo de enfermedad, sin causar baja por ILT.

Se justificará debidamente, si esta ausencia se produce en días sueltos a lo largo del año, se cobrará el 100% del salario; en el supuesto de que sean seguidos a partir del cuarto día si se da la baja por ILT se completará con el 75% del salario. En caso de que la ausencia no se justifique, se descontarán los haberes correspondientes.

–Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y cuidado de hijos/as menores de edad.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables. Cuando por tal motivo, el/la empleado/a público/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, este permiso se incrementará en 2 días laborables más. Sólo si el suceso se produce en una tercera localidad, que sea diferente de la de trabajo y de la de residencia del/de la empleado/a público/a, procederá la concesión de los dos días adicionales a que se refiere el apartado anterior.

b) Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/de la hijo/a menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre adoptivo o permanente del menor por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años) el personal público tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras durante el primer mes (los meses siguientes lo que corresponda a su jornada laboral)

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

Asimismo, cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores/as de carácter pre adoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno/a de ellos/as.

–Permiso por traslado de domicilio. Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día hábil. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino, el permiso será de tres días hábiles.

–Permiso para realización de funciones sindicales. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la normativa vigente.

–Permiso para la realización de exámenes finales. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.

–Por trámites previos por razón de matrimonio, dos días hábiles.

–Permisos relacionados con la maternidad. Todos los que establece la ley en el estatuto del empleado público.

–Permiso por cuidado de familiares. Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el/la empleado/a tiene 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 una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo de un mes.

–Permiso por cumplimiento de deber inexcusable. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

–Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho. Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, quince días naturales.

–Permiso para asistencia a consulta médica. Para la asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siempre que no se pueda concertar la cita fuera del horario laboral. Siendo necesario presentar justificante médico.

–Permiso por asuntos particulares. Con carácter general el personal trabajador de esta Corporación disfrutará por asuntos particulares seis días al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Estos días se incrementarán en los siguientes casos:

–Si alguno de los días festivos coincidiera con sábado o domingo.

–Si los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo.

–En el caso de año bisiesto un día.

Los días de asuntos particulares se deben disfrutar en el año que se generan o hasta el 28 de febrero del año siguiente o 29 de febrero si fuera bisiesto.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones.



–Permiso por asistencia a cursos de formación. Se concederán permisos al personal público para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional o sindical, siempre que coincidan con su jornada laboral, hasta un máximo de cuarenta y dos horas anuales. Su denegación deberá ser debidamente motivada.

Justificación de ausencias:

1. El personal trabajador debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos a excepción de los de asuntos particulares por ser días de libre disposición.

2. El tiempo de disfrute de los permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, tendrán que justificarse con la baja correspondiente u otro documento acreditativo de la situación.

3. El personal que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos inexactos, incurrirán en una causa de responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, el Servicio de Recursos Humanos podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

II) Permisos por motivos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, en los términos establecidos que marca la ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

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 ininterrumpido. 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 quince 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 periodo 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 de 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 optará 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 h) del artículo 7, 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 periodo 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, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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 periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, 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 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 aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran 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.

III) Reducciones de jornada.

Conforme a lo establecido en el artículo 101 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, en todo caso, el personal tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda, en los siguientes supuestos:

a) Cuando, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria.

b) Por precisar 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 hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria.

c) Por ser necesario para hacer efectiva la protección del trabajador/a víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral. En estos casos, tiene derecho también 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 aplicables, en los términos que cada Administración Pública establezca reglamentariamente.

d) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas al día.

Artículo 11. Licencias no retribuidas.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un tiempo mínimo de siete días y un acumulado no superior a seis meses de duración cada dos años y por causa debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su Negociado, Sección o Servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. En el caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del Servicio de Régimen Interior.

Podrá solicitar estos permisos el trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio efectivo.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán a un acuerdo entre empresa y trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Si dos o más empleados municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

Artículo 12. Excedencias.

La excedencia de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete, podrá ser voluntaria o forzosa y corresponderá su concesión a Alcaldía

1. Excedencia voluntaria.

1.1. Por interés particular: Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con contrato laboral de carácter fijo y con un año al menos, de servicios prestados al Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años. Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo



por la misma persona si hubiesen transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia. La antigüedad en el Ayuntamiento queda suspendida durante el tiempo que permanezca en dicha situación.

Concluido el período de excedencia voluntaria la persona trabajadora solicitará el reingreso en el plazo de un mes de no hacerlo así, la relación laboral con el Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete quedará extinguida.

1.2. Por incompatibilidad: La persona trabajadora con contrato laboral de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en el ayuntamiento de Villanueva de Alcardete u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso. Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

1.3. Por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, no superior a tres años.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

Durante dicho período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Las personas trabajadoras con contrato de carácter temporal tendrán derecho al disfrute de esta excedencia por idéntico plazo de tres años, durante los cuales se les reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho período se produjese la extinción de su vínculo contractual. Finalizado el período de excedencia la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. Las personas trabajadoras con contrato fijo de no hacerlo así, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de las personas trabajadoras temporales se extinguirá su relación contractual.

1.4. Por agrupación familiar: La persona trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar la persona trabajadora tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

Esta excedencia no tendrá derecho a reserva de puesto.

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

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

2. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras con contrato de laboral fijo que sean nombradas o elegidas para cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite el normal desempeño del puesto de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Se considerarán en excedencia forzosa, en sus puestos de origen las personas trabajadoras que obtengan otro puesto en la fase de promoción interna, mientras dure el período de prueba. La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso que tendrá efectos inmediatos.

Artículo 13. Incapacidad transitoria y cambio de puesto

El personal laboral percibirá un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta el 100% de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal, tanto en el caso de contingencias comunes como en el de contingencias profesionales.

Artículo 14. Transferencia de centros y servicios

En el supuesto de que el Ayuntamiento estime conveniente gestionar servicios públicos de manera directa, una vez finalizados los contratos de gestión de servicios, si así estuviera establecido en el convenio



sectorial de referencia, los trabajadores que prestaban los servicios mantendrán sus derechos laborales anteriores al cambio de gestión. Como referencia se tendrá la fecha de inicio de la prestación de servicios a esta entidad, pudiendo el trabajador elegir permanecer en la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete. Siendo por cuenta de la empresa que prestaba el servicio de manera indirecta, la obligación de indemnizar a los trabajadores que no opten por formar parte de la plantilla del Ayuntamiento con los importes derivados de los gastos laborales pendientes así como los finiquitos e indemnizaciones.

Si el cambio de gestión del servicio fuese motivado por abandono de la empresa concesionaria, o el Ayuntamiento le retirase la concesión mediante justificación de causa, los trabajadores se incorporarán a la plantilla municipal con la antigüedad correspondiente al tiempo que hayan estado contratados por la empresa concesionaria en trabajos realizados para el Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete acreditándolo documentalmente.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Categoría profesional.

Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

GRUPO A:

–Subgrupo A-1: Título universitario de Grado o equivalente.

–Subgrupo A-2: Título de Diplomado o equivalente.

GRUPO C:

–Subgrupo C-1: Título de Bachiller, Técnico superior (ciclo formativo de grado superior) o equivalente.

–Subgrupo C-2: Graduado en Educación Secundaria, Técnico (ciclo formativo de grado medio) o equivalente.

AGRUPACIONES PROFESIONALES DE OFICIOS Y DE SERVICIOS: Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 16. Modificación de la clasificación y categoría profesional.

1. La modificación de grupo y categoría profesional que ostente un trabajador, sólo podrá llevarse a efecto mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción o acceso libre, conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

2. Cuando razones económicas, técnicas, organizativas o de producción así lo exijan, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la jefatura correspondiente, la conformidad de los representantes de los trabajadores. En este caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

3. Si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por un período no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Corporación podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo grupo y nivel retributivo.

CAPÍTULO VI: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, OFERTA PÚBLICA Y TRIBUNALES

Artículo 17. Oferta de empleo público.

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Los Delegados de personal conocerán previamente todo lo concerniente a la promoción y provisión de puestos de trabajo. A los tribunales de selección podrá asistir como observador un Delegado de personal designado entre ellos.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 18. Derechos sindicales.

El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de libertad sindical; Ley 9 de 1987, de 1 de marzo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7 de 1990, de 19 de julio, de negociación colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes.

**Artículo 19. Secciones sindicales.**

Los sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el ámbito del Ayuntamiento, podrán constituir secciones sindicales, formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito del Ayuntamiento, la Sección Sindical tendrá reconocido, a todos los efectos, plena capacidad de obrar, a través de sus representantes, en defensa de los intereses de los trabajadores, así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Cada Sección Sindical, con presencia en los órganos de representación, dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Artículo 20. Crédito horario.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales por delegado y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los Delegados de Personal de un mismo sindicato que así lo manifiesten, podrán proceder previa comunicación al Sr. Alcalde a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de ciento cuarenta horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de crédito horario las horas empleadas en actuaciones o reuniones convocadas a iniciativa del Ayuntamiento, ni las empleadas en la negociación, las cuales, de ser convocadas en horas distintas de las laborales, podrán ser utilizadas por los asistentes a la reunión en otra fecha dentro de la jornada laboral.

En el ámbito del Ayuntamiento, los representantes de los trabajadores, serán el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores en dicho ámbito.

Artículo 21. Derechos, facultades y funciones.

Los derechos, facultades y funciones de los representantes de los trabajadores son los definidos por la Ley 11 de 1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y por la Ley 9 de 1987, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/1991, de 17 de julio.

Además de los referidos en las citadas leyes tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

I. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus entes autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

II. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

B) Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

C) Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

D) Los representantes legales de los trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

E) Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

F) En todos los centros de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios, mediante el cual pondrán en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que considere de interés general.

G) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores las nóminas y cualesquiera otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etc. de los trabajadores/as municipales.

I) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento, siendo su informe vinculante.

J) Serán informados trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

K) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este acuerdo a los representantes de los trabajadores, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivos a las secciones sindicales.

**Artículo 22. Garantías.**

Los/as y Delegados/as de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta el año siguiente del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Si la separación del servicio o cualquier otra sanción por supuestas faltas, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este acuerdo, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de los trabajadores.

Los miembros Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo, en los casos de reasignación de efectivos o traslados forzosos, respecto de los demás trabajadores. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Artículo 23. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las secciones sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de sus Delegados/as Sindicales.

b) Los representantes legales de los trabajadores.

c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30 por ciento del total.

2. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso al Ayuntamiento de setenta y dos horas, pudiendo solicitarlo los Delegados/as de Personal, las centrales sindicales o el 30 por 100 del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso al Ayuntamiento de cuarenta y ocho horas, pudiendo solicitarlo los Delegados/as de Personal, las Centrales Sindicales o el 30 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso al Ayuntamiento de veinticuatro horas, pudiendo solicitarlo los Delegados o Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

Los Delegados/as de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de Asambleas.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.

El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a veinticuatro horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

CAPÍTULO VIII. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 24. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral, que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete, tendrá derecho, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación u otras entidades públicas.

2. Así mismo tendrán derecho, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 25. Vigilancia de la salud.

Para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de la salud de los/as trabajadores/as, el Ayuntamiento, oído el Comité de Seguridad y Salud, contratará el servicio de vigilancia de la salud.

Los reconocimientos médicos serán anuales y específicos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo.

En los reconocimientos médicos se garantizará la voluntariedad del trabajador/a (exceptuando aquéllos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre su salud y sobre la de otras personas).

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que se hace referencia serán comunicados al trabajador/a.

Artículo 28. Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los trabajadores/as municipales adecuado al servicio. El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.



CAPÍTULO IX. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 26. Supuestos de personal con capacidad disminuida.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los/as trabajadores/as que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su sección o servicio, acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a según informe del servicio de prevención.

Artículo 27. Anticipos reintegrables.

1. Podrán concederse, a los empleados laborales fijos y en activo, anticipos urgentes, por una cuantía máxima de 2 mensualidades, debiendo reintegrarse en un plazo máximo de 18 mensualidades.

Cada trabajador podrá solicitar como máximo 3 anticipos por año natural y siempre que se haya generado el derecho.

2. Cuando al trabajador solicitante le quede un tiempo de servicios inferior 18 meses, el plazo de devolución se ajustará al tiempo de servicio en activo.

3. No se accederá al anticipo en caso de que el trabajador tuviera alguno pendiente de reintegro o estuviera suspendido de empleo y sueldo.

4. Se concederán por orden riguroso de solicitud en número de uno al mes y siempre y cuando la situación de Tesorería lo permita.

Artículo 28. Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento a la firma de este convenio, contrata un seguro de accidentes para el personal del Ayuntamiento con las siguientes garantías y sumas aseguradas por persona:

–Fallecimiento accidental: 90.000,00 €

–Invalidez permanente según baremos hasta 90.000,00 €

Al comité de empresa se le entregará copia del mismo.

Artículo 29. Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores, 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.

CAPÍTULO X FALTAS Y SANCIONES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. Responsabilidad disciplinaria.

Se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y en las normas que las leyes de función pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. El personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

2. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

3. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en la presente sección, por la legislación laboral.

Artículo 31. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

**Artículo 32. Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
 - j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - p. El acoso laboral, sexual y mobbing.
 - q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Serán faltas graves las siguientes:
 - a. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
 - b. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o del resto del personal.
 - c. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
 - d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
 - e. La simulación de enfermedad o accidente.
 - f. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - g. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
 - h. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - i. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
 - j. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
 - k. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.
 - l. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
4. Serán faltas leves las siguientes:
 - a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
 - b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
 - e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.



- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 33. Sanciones.

- 1) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - c) Apercibimiento.
 - d) Cualquier otra que se establezca por Ley.
- 2) Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
- 3) El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 34. Prescripción de las faltas y sanciones. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años.

- Las graves a los dos años.
- Las leves a los seis meses.
- Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años.
- Las impuestas por faltas graves a los dos años.
- Las impuestas por faltas leves al año.
- El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
- El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 35. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

- 1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.
 - La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.
- 2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
- 3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.
 - La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.
 - El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- 4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
 - El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.
 - Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todo pacto o acuerdo, más beneficioso, que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, entre la Administración del Estado o Autonómica y las organizaciones sindicales, que afecten a empleados públicos, serán de aplicación automática a los/as trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete, siempre que dicha aplicación no resulte ilegal, y en cuanto no entre en contradicción con su condición laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete privatizara algún servicio, el pliego de condiciones establecerá la obligación de la empresa adjudicataria de subrogarse a los trabajadores afectados, como mínimo, con las mismas condiciones laborales recogidas en este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este convenio colectivo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que suponga una mejora sobre el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Una vez aprobado el presente convenio colectivo será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se mandará copia del mismo a la representación sindical.

ANEXO I

GRADO DE PARENTESCO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1º	Mis padres y mis hijos	Mi cónyuge y mis suegros
2º	Mis hermanos, mis abuelos o mis nietos	Mis cuñados
3º	Mis tíos, mis bisabuelos, mis biznietos, mis sobrinos	
4º	Mis primos	

En Villanueva de Alcardete, a 3 de diciembre de 2021.

REPRESENTACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ALCARDETE:

Fdo. M^a Dolores Verdúñez Flores ALCALDESA-PRESIDENTA

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Fdo. M^a Piedad Garrido Díaz

Fdo. Guadalupe Sepúlveda Arráez

Fdo. Gabriel Gómez Quintanar

N.ºI.-1140