

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 Ayuntamiento de Quintanar de la Orden”, con nº de convenio colectivo 45100690012022, suscrito por la parte empresarial por un representante de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este Organismo el día 04/04/2022 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, (“DOCM” del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, (“DOCM” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo).

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1º.- 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.

2º.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

V CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE QUINTANAR DE LA ORDEN 2021-2024

TÍTULO I PREÁMBULO

El presente convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden ha sido negociado y firmado, de un lado, por la representación de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, y de otro, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), y Federación de empleadas y empleados de los servicios públicos de UGT, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 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.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE ACUERDO

Artículo 1º. - Partes firmantes

Conciertan el presente Convenio Colectivo de una parte el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden y de otro el Comité de Empresa de este ayuntamiento, según establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.



DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º.- Ámbito

2.1. Ámbito Personal:

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as en régimen laboral que prestan o presten servicios para el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden. El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden y otras entidades públicas o privadas, se regirá por lo dispuesto en el presente convenio y en lo no regulado por este, se estará a lo dispuesto por el convenio de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha o del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden de Toledo, o en la correspondiente administración.

Se entiende por personal laboral toda trabajadora o todo trabajador que, manteniendo relación jurídico-laboral con la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, cualquiera que sea su duración, preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los centros de trabajo dependientes de la misma.

Quedan excluidos del presente ámbito:

- a) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal becario o de colaboración social y cualquier otro personal sometido a prestación de servicios no estrictamente laboral.
- c) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

2.2 Ámbito territorial:

Comprenderá todos los Centros y Servicios dependientes del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

Artículo 3º. - Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno Municipal, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero del año en curso.

Su vigencia será desde su firma en 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024. Siendo susceptible de revisión durante su periodo de vigencia.

La Administración y cualquiera de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo podrán denunciar el mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia deberá efectuarse por comunicación escrita fehaciente a la otra parte.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente mesa de negociación.

Denunciado el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En defecto de denuncia del convenio colectivo, este quedará prorrogado en todo su contenido por periodos anuales sucesivos, aplicándose provisionalmente a todos los conceptos retributivos una subida igual a la que se apruebe en los Presupuestos Generales del Estado de dicho año.

TÍTULO II

Artículo 4.- Comisiones Paritaria o de Seguimiento y Negociadora

1. Se establecen en el presente convenio colectivo la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora.

2. La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio colectivo durante su vigencia. Estará compuesta por representantes de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

3. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo y del ejercicio de aquellas funciones que le estén expresamente atribuidas en el mismo. Estará compuesta por representantes de las partes legitimadas para negociar el presente convenio colectivo.

4. Las referencias que en el Título II se hacen a las Comisiones deben entenderse hechas a la Comisión Paritaria y a la Comisión Negociadora.

Artículo 5.- Constitución y composición de las Comisiones Paritaria y Negociadora.

1. En los treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo quedarán constituidas las Comisiones a que se refiere el presente Título. Si no las hubiere.

2. Ambas Comisiones estarán compuestas por seis vocalías con voz y voto, tres por parte de la Administración, cuya representación es única, y otros tres por la representación del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

3. Las Comisiones podrán utilizar los servicios de los/as asesores/as, con voz, pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dichas Comisiones.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquellos, carácter vinculante. Actuará como Secretario/a el Secretario/a del Ayuntamiento o el trabajador/a administrativo que, a propuesta en quien delegue.



4. La Comisión Paritaria estará presidida por el Sr. alcalde del Ayuntamiento o concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estarán válidamente constituidas en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

A petición de cualquiera de las partes, con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones extraordinarias, cuyas convocatorias se harán por escrito con una antelación mínima de 48 horas de la celebración. La validez de esta comisión y su constitución la determina lo expuesto en el párrafo anterior.

5. Todo trabajador/a municipal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión, mediante escrito dirigido al presidente/a de la Comisión, con registro de entrada en el ayuntamiento y con copia al comité de empresa.

6. Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los/as trabajadores/as.
- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.

- Tendrá las competencias en materia de Acción Social y de Formación.

- Las que le atribuye el presente Convenio Colectivo.

- Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio Colectivo, podrá trasladar a la Comisión, para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante el Ayuntamiento, comunicando aquella a la Alcaldía los acuerdos tomados.

- La Comisión estará obligada a tratar en el plazo no superior de 30 días siguientes a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma, las solicitudes y planteamientos emitidos por el personal afectado en el presente Convenio, debiendo contestar al interesado/a con los acuerdos tomados en un plazo no superior a los 60 días de la fecha de registro de la solicitud.

7. Funciones de la Comisión Negociadora:

- Negociación de la distribución de plazas por categorías profesionales y sistemas de acceso del personal laboral en la Oferta de Empleo Público.

- Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.

- Negociación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo y ejercicio de aquellas otras funciones que le estén expresamente atribuidas en el mismo.

TÍTULO III

Artículo 6- Organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden y su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras y su representación en aquella y, en particular, en este convenio colectivo, respetando el derecho a la negociación colectiva.

2. Las Organizaciones Sindicales y los órganos de representación legal del personal laboral tendrán el derecho a negociar y el deber de participar, de conformidad con la legislación vigente, en aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

3. La representación legal del personal laboral podrá proponer de manera motivada sistemas o métodos de organización del trabajo.

Criterios inspiradores de la organización del trabajo. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La adecuación de plantillas en base a la Catalogación de Puestos de Trabajo que permita tanto un nivel óptimo de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente convenio.

b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.

d) La profesionalización y promoción del personal laboral.

e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.

f) La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde este se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores y trabajadoras.

g) La prevención de riesgos laborales y, en concreto, la identificación y mejora de aquellos factores que puedan afectar negativamente a la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores, cualquiera que sea el ámbito y características de su actividad laboral.

h) La promoción del principio de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Artículo 7.- RPT-Catalogación de Puestos de Trabajo.**

El ayuntamiento realizará una nueva R.P.T. o catalogación de puestos de trabajo, en este ayuntamiento, antes de finalizar 2022 entrando en vigor en el momento de su aprobación.

Dicha catalogación será revisable a propuesta de cualquiera de las partes.

1. La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y adecuación de las plantillas del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2. La RPT contendrá todos los puestos dotados presupuestariamente del personal del ayuntamiento de Quintanar de la Orden, órganos gestores, centros de trabajo y servicio o departamento, en su caso, y ordenados en atención a los grupos profesionales.

3. Deberá contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas, grupo y categoría profesional al que esté adscrito, complemento de puesto y jornada, tipo de jornada, puestos a amortizar, y denominación del centro de trabajo.

Además, podrá incluir titulación, formación, experiencia u otros requisitos o méritos adecuados a las características del puesto.

Todos los puestos de un mismo centro de trabajo con idénticas características serán agrupados bajo el mismo código de identificación.

Se dará publicidad en el Portal del Empleado Público o en otros instrumentos de difusión del número de horas semanales y/o de meses en el año de trabajo que tengan asignados los puestos de trabajo.

4. Las modificaciones de la RPT se realizarán, previa negociación sindical, teniendo en cuenta que:

a) Las modificaciones de carácter general y aquellas singulares que afecten a más de un departamento, serán negociadas en el ámbito de la Comisión Negociadora.

b) Las modificaciones de carácter singular que solo afecten a un Departamento serán negociadas en mesa técnica de la Comisión Negociadora con la Concejalía afectada.

c) No serán objeto de negociación, pero sí de información previa, las modificaciones derivadas de:

- Supresión de puestos de trabajo declarados "a funcionarizar", una vez que queden sin titular definitivo.

- Supresión de puestos de trabajo declarados "a amortizar", una vez que queden sin titular definitivo.

- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de sentencia judicial.

- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de expedientes de modificación de las condiciones de trabajo de las personas ocupantes de los mismos.

d) Serán objeto de negociación las modificaciones derivadas de:

- Creación de puestos de trabajo.

- Declaración de un puesto de trabajo como "a amortizar".

- Modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo.

- Modificación de los requisitos y méritos de los puestos de trabajo.

- Cualquier otra modificación no incluida en la letra c) anterior.

Artículo 8.-Planificación de recursos humanos.

1. Corresponderá al Ayuntamiento de Quintanar de la Orden la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

2. Las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el presente artículo serán de aplicación cuando afecten a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de una categoría profesional, de un centro o tipos de centro o de una parte del mismo o de los mismos que constituyan una unidad con configuración independiente.

Dichas medidas no se aplicarán a situaciones individuales, en las que se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo, salvo que así se acuerde respecto de la modificación de la clasificación profesional por unanimidad de la Comisión Negociadora.

3. La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal del personal laboral, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente convenio colectivo.

El contenido de la planificación será acordado en el ámbito de la Comisión Negociadora y negociado en el ámbito que esta determine.

4. Los planes de recursos humanos pueden contener todas o alguna de las siguientes medidas o previsiones:

a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, entre las cuales podrá figurar la creación, redistribución y amortización de plazas.

b) Reasignación de efectivos de personal.

c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.

d) Medidas de provisión de puestos, entre las que podrán figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad, o la autorización de sistemas de provisión de puestos de trabajo limitados al personal de los ámbitos afectados.

e) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación, acordadas.



- f) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- g) Posibilidad de trato singularizado en los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en el presente convenio colectivo.
- h) Otras medidas de movilidad.
- i) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 20, de este convenio colectivo.
- j) Modificación de los requisitos de desempeño de los puestos de trabajo en los casos de movilidad funcional o reclasificación acordadas.
- k) Traslado de puestos de trabajo ocupados por personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante.
- l) Cualquier otra distinta de las anteriores, previo acuerdo de la Comisión Negociadora.

En todo caso, se garantizará que el personal afectado no tenga merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado específico del artículo 85.

5. Procedimiento:

Los planes de recursos humanos solamente podrán ser promovidos por la Administración del ayuntamiento de Quintanar de la Orden, que presentará una memoria justificativa de la necesidad y objetivos de su realización, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar. La memoria se presentará ante la Comisión Negociadora que remitirá al ámbito de negociación correspondiente la propuesta de planificación de recursos humanos.

En todo caso, la negociación se desarrollará en un periodo no inferior a quince días. Concluida la negociación, las conclusiones y actuaciones se trasladarán a la Comisión Negociadora, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes.

6. El personal laboral cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un plan de recursos humanos será destinado a otro puesto de trabajo.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos de acuerdo con la normativa vigente incluyendo, en todo caso, la antigüedad como criterio y vinculando los criterios de formación, aptitud y experiencia a los puestos de destino.

La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

Las personas afectadas por redistribución de efectivos tendrán derecho a indemnización cuando así esté previsto en el presente convenio colectivo.

7. Los sistemas de provisión que se convoquen al amparo de cada plan de recursos humanos, su procedimiento y baremos, se ajustarán a lo establecido en el presente convenio colectivo, salvo acuerdo adoptado en la negociación del plan de recursos humanos.

8. En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden de todo el personal laboral. La Administración garantizará su permanencia mediante su traslado a otro puesto de trabajo de su misma categoría u otro de distinta categoría y mismo grupo profesional para el que cumpla los requisitos previstos en el PUNTO 9, u otro previo acuerdo entre el Ayuntamiento y la representación legal del personal laboral, salvo lo previsto en el siguiente apartado.

9. En caso de que no exista en el Ayuntamiento donde preste servicios el personal afectado un puesto de trabajo vacante de su mismo grupo profesional la trabajadora o el trabajador podrá optar voluntariamente por ocupar un puesto de otra categoría de grupo inferior para el que cumpla los requisitos necesarios para el puesto. En todo caso se garantizará que la persona afectada no tenga merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 82.

10. Cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

Podrán darse cambios de turno entre el personal de idéntica categoría profesional y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio:

a) A instancia del ayuntamiento, por necesidades motivadas del servicio que no estén relacionadas con falta estructural de personal y previa comunicación escrita al personal afectado, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre el personal laboral del centro o servicio.

Si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador o la trabajadora debe acudir a su puesto de trabajo en un día previsto como descanso semanal, acumulación o libranza en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio, retribuyéndosele, además, las horas trabajadas al 75 por ciento de su valor.

A los efectos de este apartado, se considerarán como días de acumulación o libranza los días por asuntos particulares que hayan sido autorizados con carácter previo a la orden de cambio de turno.

b) A petición de las trabajadoras o los trabajadores. La denegación, que solo podrá tener su causa en razones excepcionales, deberá ser motivada y por escrito.

2. Se entiende incluido, a los efectos de este artículo, al personal laboral que, sin tener asignada jornada en régimen de turnicidad en la RPT, preste servicios de lunes a domingo según el correspondiente calendario laboral, siempre que esta modificación se realice en días de descanso semanal, acumulación o libranza, o días por asuntos particulares que hayan sido autorizados con carácter previo a la orden de cambio de turno.



TÍTULO IV

Clasificación profesional y contratación

Artículo 9.- Clasificación profesional y Categorías profesionales.

Todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden se clasificarán de acuerdo a la titulación exigida en su ingreso, será de aplicación la clasificación y requisitos de titulación requeridos para los/as funcionarios/as de carrera, conforme a lo señalado en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No obstante, se estará a lo que establezca la legislación autonómica de conformidad con lo establecido en lo dispuesto en la disposición final decimotercera de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

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 o equivalente, de titulaciones anteriores. 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.

Agrupaciones profesionales de oficios y servicios, se debe poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas propias del puesto, (SIN TITULACIÓN ESPECÍFICA)

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales serán las que figuren en los correspondientes convenios colectivos de origen o, en su defecto, las que se vinieran realizando, hasta la aplicación de la RPT

Artículo 10.- Modificación de la clasificación y categoría profesional.

1. La modificación del grupo y categoría profesional que se ostente se efectuará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III y las excepciones contempladas en el presente convenio colectivo, mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción interna, concurso, concurso oposición, acceso libre o acceso de personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en este convenio ó en la legislación aplicable.

Artículo 11.- Tipos de contratación.

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, de relevo, sustituciones, y a tiempo parcial. También podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

2. La contratación de personal para puestos de trabajo de carácter temporal por una duración máxima de seis meses o por obra o servicio determinado, cuya categoría y funciones no se encuentren incluidas en el Anexo I de este convenio colectivo, requerirá su homologación por el ayuntamiento, por la comisión negociadora.

3. Los puestos de trabajo afectados por la contratación deberán, preferentemente, figurar incluidos en la correspondiente RPT y encontrarse dotados presupuestariamente.

4. El contrato de relevo. Esta modalidad de contrato es para jubilación y viene regulada por el Estatuto de los Trabajadores (art. 12.6) y la Ley General de la Seguridad Social (art. 215) y el Estatuto de los Trabajadores.

Estos tipos de contrato se modificarán y adaptarán a la legislación vigente, aprobando la modificación que corresponda por la Comisión Negociadora.

Artículo 12.- Control de la contratación.

1. La Administración entregará a la representación legal del personal laboral una copia básica de los contratos.

La copia básica contendrá todos los datos que se establezcan en la normativa aplicable al efecto.

2. Tanto quienes representen a la Administración como a las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

3. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato y será firmada por la representación legal del personal laboral a efectos informativos.

Igualmente se notificarán a la representación legal del personal laboral las prórrogas y modificaciones de los contratos.

**Artículo 13.- Forma de contratación.**

1. Los contratos celebrados por la Administración, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales de la persona a contratar.
- Grupo profesional, categoría profesional, tipo de jornada, puesto de trabajo, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad contractual.
- Periodo de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- Titulación requerida.

2. Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

3. El contrato temporal indicará con precisión el puesto de trabajo a ocupar y la causa de aquel.

4. Las contrataciones temporales de interinidad por sustitución se realizarán en las mismas condiciones de trabajo y retributivas que las que tenía el personal laboral sustituido. En el resto de las contrataciones temporales el personal laboral no podrá ser discriminado respecto de las condiciones de trabajo y retributivas del resto de personal de su categoría profesional en idéntico puesto de trabajo.

Artículo 14.- Periodo de prueba.

1. El periodo de prueba de los contratos que se formalicen por la Administración será el siguiente:

- Tres meses para el personal de los grupos A.
- Un mes para el personal de los grupos B.
- Quince días para el personal del grupo C.

No obstante, no será exigido el anterior periodo de prueba a personas que ya hubiesen desempeñado en este Ayuntamiento, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las correspondientes a la categoría a la que acceda, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

2. Durante el periodo de prueba la persona contratada tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo.

3. Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador o de la trabajadora para todo el periodo de duración previsto en el contrato.

4. El desistimiento de la Administración dentro del periodo de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado a la trabajadora o al trabajador y a la representación legal del personal laboral antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del convenio colectivo.

5. El periodo de prueba de los contratos realizados al personal laboral fijo que cambie de puesto de trabajo tras la superación de las fases de promoción interna, acceso libre o acceso de personas con discapacidad, tendrá la misma duración que la establecida en el apartado 1 de este artículo. Durante el transcurso de dicho periodo, hasta su finalización, el trabajador o la trabajadora tendrá, respecto de su anterior puesto de trabajo, los mismos derechos que si se encontrase en situación de excedencia forzosa.

TÍTULO V**Artículo 15.- Provisión de puestos de trabajo y de vacantes.**

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral, excepto los suspensos firmes, se realizará:

A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Libre designación.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.
- Movilidad por razón de violencia de género.

Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

2. La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, lo será con carácter definitivo, a excepción de aquellos casos en que sea temporal, y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el convenio colectivo al efecto.

Artículo 16.- Procedimientos de provisión y movilidad.

1. La provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral del ámbito de este Convenio se llevará a cabo a través del procedimiento ordinario del concurso abierto y permanente.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo se cubrirán de forma provisional o definitiva por alguno de los restantes procedimientos contemplados en el presente Convenio, pudiendo



suponer, en su caso, la movilidad forzosa del personal laboral afectado en los términos que se establezcan en el mismo.

3. También podrá producirse la movilidad en atención a determinadas circunstancias personales o familiares protegidas, o mediante otros procedimientos de movilidad voluntaria, en los términos de este Convenio.

4. Todas las formas de provisión y movilidad recogidas en el presente Convenio exigirán el cumplimiento de los requisitos que para el desempeño de puestos se establezcan en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

EL CONCURSO

El concurso y sus modalidades.

1. El concurso abierto y permanente de carácter interdepartamental es el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral, que consiste en su adjudicación previa valoración de los méritos de las personas participantes. Las plazas que se convoquen mediante esta modalidad de concurso serán objeto de publicidad periódica en los términos indicados en el artículo siguiente.

2. Con carácter excepcional, se convocarán concursos de traslados limitados al personal laboral fijo de los ámbitos que se determinen o para familias y/o especialidades profesionales concretas, derivados de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de los planes para la ordenación de los recursos humanos, previo acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio.

A. Concurso abierto y permanente.

1. El concurso de traslados abierto y permanente constituye el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo vacantes y de movilidad para el personal laboral.

Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión y dotados presupuestariamente, excepto los que no se estime conveniente incluir por necesidades organizativas.

Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva o estén incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.

De los puestos que vayan a ser incluidos en la convocatoria del concurso abierto y permanente se informará a las comisiones Paritarias.

En estos concursos podrá participar el personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio único para el personal laboral de la Administración, siempre que cumplan tanto con los requisitos de la convocatoria y los específicos de los puestos de trabajo objeto de convocatoria, como con los derivados de la aplicación del presente Convenio.

Para poder participar en el concurso abierto y permanente el personal laboral interesado deberá haber permanecido en el último puesto obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años. En el caso del personal laboral fijo-discontinuo el periodo mínimo de dos años exigidos para poder participar se computará desde la fecha de la formalización del contrato de dicha modalidad contractual.

Los destinos obtenidos tras la superación de un proceso selectivo tendrán carácter definitivo a efectos de participación en este concurso.

El concurso tendrá una resolución anual, serán de carácter interdepartamental, en los términos que se negocie en la Comisión Paritaria del Convenio.

La adjudicación de nuevas plazas tanto en el caso del personal a tiempo parcial como del personal fijo-discontinuo, así como de aquellos puestos de trabajo que conlleven un cambio de grupo y/o familia profesional y/o especialidad implicarán la novación modificativa de los contratos de trabajo.

2. Baremo de valoración de los méritos. - La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:

a) Antigüedad: Se valorará cada mes completo de servicios reconocidos.

b) Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos prestados en puestos de trabajo correspondientes a la misma familia profesional y/o especialidad, reconocidos a la fecha de referencia de la certificación de dichos méritos.

c) Los servicios efectivos que se presten en una modalidad distinta a la de prestación continuada o aquellos que se presten en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente.

d) Cuando las personas solicitantes que concursan se encuentren dentro del mismo grupo, familia profesional y/o misma especialidad, igual a la de las plazas solicitadas, tendrán derecho a un veinte por ciento adicional sobre la puntuación total, de cara a la adjudicación de las plazas correspondientes.

La adjudicación se realizará según el orden de preferencia especificado por cada concursante en la solicitud de participación. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora solicite simultáneamente puestos de trabajo concretos, se dará prioridad a la solicitud concreta de puestos de trabajo.

3. La persona interesada podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el momento en que se presente en cualquiera de las formas establecidas en la normativa sobre procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

4. Las solicitudes tendrán vigencia durante el año natural en curso y caducarán con la publicación de la última resolución de adjudicación de puestos de trabajo del año natural correspondiente.



5. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente, salvo que antes de la finalización del plazo de incorporación se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior la adjudicación de una plaza de dicho grupo dará lugar a la correspondiente novación modificativa del contrato de trabajo, por lo que las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede por concurso.

La adjudicación de un puesto de trabajo perteneciente a una familia y/o especialidad distinta a aquella desde la que el trabajador o trabajadora concursó, implicará también la novación modificativa del contrato de trabajo para adecuarla a la del puesto adjudicado.

6. Se creará un grupo de trabajo de traslados formado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de la Comisión Paritaria.

B. Concurso extraordinario.

1. Con carácter extraordinario, derivado de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, y como una de las medidas que se podrán prever en dichos planes, se convocarán, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de los criterios generales, concursos de traslados de carácter extraordinario limitados al personal laboral fijo de los ámbitos que se determinen o para familias profesionales y/o especialidades concretas.

2. El concurso de carácter extraordinario se regirá por lo establecido en el plan de ordenación respectivo. A quienes se vean afectados por el plan de ordenación y participen como consecuencia del mismo en este tipo de concurso no se les exigirá la permanencia mínima de dos años en el último puesto obtenido con carácter definitivo para poder participar en el concurso abierto y permanente. Sólo en el caso de obtener un puesto en el concurso abierto y permanente volverá a operar el período de permanencia mínima señalado en el artículo anterior de cara a su participación en otras convocatorias del concurso abierto y permanente.

C. Permuta

En el supuesto de ausencia del trabajo, motivada por enfermedad o accidente, que se prevea que vaya a exceder de quince días y pueda producir desajustes en la prestación de los servicios, se preverá la correspondiente sustitución. No obstante, dicho período de quince días no será tenido en cuenta en aquellos servicios en que sea necesaria la inmediata sustitución.

Cuando los servicios lo permitan y previo acuerdo de los respectivos responsables de los mismos, se podrán realizar permutas entre dos empleados públicos del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden. Para poder llevarse a cabo esta permuta se debe tener el mismo nombramiento y llevar al menos dos años desempeñando el anterior puesto, así como cumplir el resto de los requisitos establecidos en las disposiciones legales.

Con carácter excepcional, se podrá autorizar la permuta entre Administraciones, que se realicen voluntariamente entre dos trabajadores fijos en activo, siempre que los puestos de trabajo sean del mismo grupo, familia profesional y/o especialidad y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los trabajadores o trabajadores fijos que hayan sido objeto de una permuta anterior.

La permuta será objeto de revocación, con el retorno del trabajador o trabajadora afectado a su puesto de origen, cuando se produzca la jubilación de uno de los dos interesados, en los dos años siguientes a la fecha de efectos del acuerdo de permuta.

Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios y organismos afectados y de las correspondientes comisiones Paritarias.

Los traslados por permuta tendrán carácter voluntario por lo que no darán derecho a la percepción de indemnización alguna.

Artículo 17.- Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público anual. El número de plazas y la distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

1.- Sistemas y procedimientos de selección.

a) La selección del personal se realizará por los sistemas de: promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. Los procesos selectivos se harán de forma independiente para cada uno de los sistemas de acceso.

Se reservará un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento del total de las plazas ofertadas para su cobertura por los sistemas de promoción interna.

Las plazas convocadas y no cubiertas por los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para la correspondiente categoría profesional. No obstante, mientras la legislación básica estatal limite la incorporación de nuevo personal mediante una tasa de reposición de efectivos, las plazas convocadas y



no cubiertas por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las convocadas por el sistema general de acceso libre. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: promoción interna, general de acceso para personas con discapacidad y acceso libre.

2.- Órganos de selección.

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se estará a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

2. La designación de los componentes de los órganos de selección corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se realizará de entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente, con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie.

3. Los órganos de selección no pueden proponer el acceso a la condición de personal laboral fijo de un número de personas aprobadas superior al de plazas convocadas. Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho en lo que exceda del número de plazas convocadas. No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, sigan a las personas propuestas, para la posible formalización de un contrato como personal laboral fijo cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas antes de la formalización del contrato; así como cuando no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria. En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en la categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

Artículo 18. Bolsas de trabajo.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1.1. Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral se constituirán bolsas de trabajo, para la contratación de personal laboral temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de las personas aprobadas en los procesos selectivos correspondientes.

1.2. Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de acceso libre, general de personas con discapacidad. Para determinar el orden de prelación en las bolsas de trabajo se computarán exclusivamente las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- Mayor número de pruebas superadas, en su caso.
- Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas, en su caso.
- Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.
- Orden alfabético de las personas a incluir, en función de la letra resultante del sorteo público realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalentes a las no cubiertas por el sistema general de acceso para personas con discapacidad se cubrirán temporalmente en primer lugar por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de dicho turno, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás componentes hasta cubrir, en su caso, dicho número de plazas.

Cuando el proceso selectivo se convoque por el sistema de concurso, en las bolsas de trabajo se integrarán aquellas personas aspirantes que hayan sido admitidas al proceso selectivo. No obstante, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las bases de la convocatoria pueden prever que en la bolsa de trabajo se integren solamente las personas aspirantes que obtengan una determinada puntuación mínima.

1.3. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

1.4. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren



agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

1.5. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal laboral de la correspondiente categoría profesional.

En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en la letra c) del apartado 1. 2º del presente artículo. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.

1.6. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Seguimiento y autorización del departamento competente.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

a) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.

b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional.

c) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

d) El incumplimiento de los requisitos por parte de la persona aspirante verificado por la Comisión de Control y Seguimiento supondrá su exclusión de la bolsa.

4. Procedimiento extraordinario:

La Administración, previo acuerdo de la Comisión Seguimiento correspondiente y previa autorización de la alcaldía, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo o utilizar otros medios que consideren adecuados.

TÍTULO VI

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 19.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. 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. Se entenderá que concurren dichas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público en el ámbito del departamento u organismo, a través de una más adecuada organización u optimización de sus recursos humanos.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo las contempladas en la legislación laboral que esté vigente.

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 19 del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado, ni corresponder a categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional salvo que en este último caso acepte voluntariamente ocupar un puesto de otra categoría profesional de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en este convenio. El trabajador o la trabajadora tendrá



derecho al salario base y a los complementos que deriven de la Catalogación de Puestos de Trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen.

g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Negociadora.

2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente comisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación, 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 afectada y a su representación legal y sindical con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, así como a la comisión Paritaria.

3. Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la representación del personal laboral, 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. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará al personal laboral afectado y a la comisión Paritaria correspondiente con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

B. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.

1. El ayuntamiento podrá acordar motivadamente en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, esto es, a puestos de familia profesional y/o especialidad distintas, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, 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, así como las derivadas del cumplimiento de los requisitos de la Relación de puestos de trabajo correspondiente.

2. Esta movilidad requerirá:

a) Comunicación motivada a quienes ostenten la representación del personal laboral y a la comisión Paritaria.

b) Criterios de precedencia para asignar a las personas afectadas, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

c) Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona afectada y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura definitiva a través del concurso abierto y permanente previsto en el presente Convenio.

6. 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.

C. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, el órgano competente en materia de personal a propondrá al comité podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior 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, así como en los contemplados en la Relación de puestos de trabajo.

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

3. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, 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 período de un año.

4. En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente al personal laboral del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de dicho grupo profesional no podrá ser superior a ocho meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

5. Estas situaciones de desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional deberán comunicarse a quienes representan a los trabajadores y trabajadoras y a la Comisión Paritaria.



6. Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, se procederá a su cobertura a través del concurso abierto y permanente establecido en este Convenio o por otros procedimientos de provisión atendiendo a los criterios de prelación establecidos en el presente Convenio.

7. 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.

D. Movilidad sin cambio de funciones.

1. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como la unidad productiva con organización específica, dentro del ámbito de la misma localidad, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de la misma a quienes ostenten la representación del personal laboral en el plazo de tres días.

2. En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad reconocida conforme a lo dispuesto en este Convenio.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia. Desplazamiento temporal.

E. Movilidad funcional para la protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrán incluir, cuando resulte necesario, el cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno, en su caso.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, podrá producirse el cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

3. Los servicios médicos de la Administración y el servicio de prevención correspondiente acreditarán la existencia de los riesgos señalados en los dos apartados anteriores.

4. El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando, siempre que fuera posible, la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto del mismo o inferior grupo profesional, en la misma localidad, manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.

5. La movilidad temporal o los cambios y adaptaciones que se produzcan tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita el desempeño de su puesto de trabajo en las condiciones originales o la reincorporación al anterior puesto, en las mismas condiciones en que lo viniera ocupando con anterioridad.

6. La Administración informará a la Subcomisión o, en su caso, Subcomisiones Paritarias de estos cambios profesionales de la trabajadora previamente a que se produzcan.

F. Movilidad para la protección de la salud del personal laboral.

1. A solicitud del trabajador o trabajadora o por decisión de la Administración, podrá llevarse a cabo la movilidad por los siguientes motivos: por declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual; por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo; o por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del propio trabajador o trabajadora. Asimismo, podrá producirse la movilidad del personal laboral con discapacidad en los términos del presente artículo.

2. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del interesado o interesada, y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al de ésta, y siempre que cumpla los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para la provisión del nuevo puesto, dando lugar con ello a una novación modificativa de su contrato.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones fijadas para el nuevo destino asignado.

Esta movilidad requerirá que el trabajador aporte, con carácter previo al inicio del expediente de movilidad, la declaración de incapacidad permanente total y la acreditación de que ha realizado comunicación formal de la solicitud de movilidad a un nuevo puesto de trabajo a la Entidad gestora que le declaró la incapacidad permanente total, en cumplimiento de la normativa correspondiente en materia de Seguridad Social.

Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales deberán determinar, a la vista del informe médico que motivó la declaración de incapacidad permanente total, que el trabajador o trabajadora resulta apto para el desempeño del puesto de trabajo que va a ser asignado a través de este procedimiento.

En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad.



Dicho cambio se comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Si la persona no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá su derecho a solicitarlo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el caso en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría o agravamiento.

3. La movilidad por disminución de la capacidad y por razones de salud y posibilidades de rehabilitación, que podrá llevarse a cabo bien a petición del trabajador o trabajadora o bien por decisión de la Administración, requerirá informe previo del servicio de prevención de riesgos laborales, o unidad que realice tales funciones, donde la persona preste servicios, en el que se indicará el tipo de tareas que no pueda desempeñar como consecuencia de la disminución de su capacidad o como consecuencia de su estado de salud. Estos informes deberán acreditar si el trabajador o trabajadora es apto o no para el desempeño del nuevo puesto de trabajo al que podría ser trasladado.

En el caso de movilidad por disminución de la capacidad del trabajador o de la trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo, cuando las circunstancias lo requieran en el caso, será precisa la previa formación profesional, que será facilitada por la Administración, para adaptar a la persona a las características del nuevo puesto de trabajo.

Cuando se trate de movilidad por razones de salud y posibilidades de rehabilitación será necesario también un informe previo del servicio médico designado por la Administración que acredite que el cambio de puesto de trabajo supondría una mejoría del estado de salud. En caso de rehabilitación deberá acreditarse la necesidad de asistir a un centro rehabilitador que se encuentre ubicado en una determinada localidad, siempre que no exista un centro en el que se pueda prestar la rehabilitación necesaria en un radio de cuarenta kilómetros desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora o de aquella en que se encuentra su puesto de trabajo, en caso de no coincidir.

La movilidad contemplada en este apartado se producirá a un puesto de trabajo dentro de la misma familia profesional y/o especialidad, de igual o inferior grupo profesional, que se encuentre vacante, debiendo reunirse los requisitos que figuren en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

4. Por último, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, o el porcentaje que determine en cada momento la legislación correspondiente para tener la condición de persona con discapacidad, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo y familia profesional y/o especialidad en otro de sus centros de trabajo.

5. Estas solicitudes de movilidad serán tramitadas y resueltas por la Administración, previo acuerdo de la Comisión correspondiente y a la vista de los informes expedidos. La movilidad producida tendrá la consideración de voluntaria y no dará derecho a indemnización alguna. Cuando la movilidad se realice a un puesto de trabajo de grupo profesional inferior al que ostentase la persona afectada requerirá su previo consentimiento, produciéndose una novación modificativa del contrato de trabajo que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la profesional de origen. Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo intervengan dos Subcomisiones Paritarias, además del acuerdo de la de origen en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Paritaria de destino al objeto de que emita informe favorable.

6. Las circunstancias que den lugar tanto a una movilidad por cualquiera de los supuestos contemplados en este artículo, deberán haberse producido en una fecha posterior a la de formalización del contrato y efectiva incorporación al puesto que ocupa el trabajador o trabajadora.

7. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador o trabajadora en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período de seis meses deberá optar de forma expresa entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Artículo 20.- Plazos de incorporación en los procedimientos de movilidad.

El plazo de incorporación en el puesto de trabajo obtenido, tanto en el caso de un concurso abierto y permanente como en las otras formas de movilidad contempladas en este título, será de tres días hábiles, en caso de no implicar cambio de residencia del trabajador o trabajadora, o de un mes, en caso de que comporte cambio de residencia o el reingreso al servicio activo. Dichos plazos comenzarán a computar desde el día siguiente al de la publicación o notificación de la resolución correspondiente.

Artículo 21.- Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en el artículo anterior se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías y derechos establecidos en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

**Artículo 22.- Suspensión del contrato de trabajo.**

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

a) Mutuo acuerdo de las partes. En estos supuestos se informará a la representación legal del personal laboral.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.

g) Por participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo.

h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.

i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando no sea por delito doloso.

j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

k) Fuerza mayor temporal acreditada por el trabajador o la trabajadora.

l) Excedencia forzosa.

m) Por el ejercicio del derecho de huelga.

n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas.

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

o) Excedencia por cuidado de familiares.

p) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p) y q).

3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en los en el artículo 80, ocupar otro puesto de trabajo.

En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

5. En el supuesto de parto la suspensión se aplicará el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

6. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, se aplicará el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

7. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad con lo que indica el artículo 48 del ET.

Artículo 23. Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 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.



1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral, con al menos un año de antigüedad en la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 15 años.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario. La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde su presentación.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto durante dos años. El ayuntamiento se compromete a no cubrir dicha plaza en propiedad durante los dos primeros años, debiéndose cubrir la misma en régimen de interinidad.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración del ayuntamiento de Quintanar de la Orden. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente.

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

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezcan en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

El personal laboral que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden 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 trabajadora o el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La trabajadora o el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter 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 trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñará, siendo computable dicho periodo 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. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

7. Excedencia voluntaria especial: el personal laboral podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación. Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, cómputo de antigüedad y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquellos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos.

A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro de trabajo en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

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

Reingreso de excedentes.

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo concreto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, tendrá derecho preferente a reingresar en aquella vacante de igual o similar categoría profesional a la que ocupaba anteriormente en su defecto deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.

2. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el de acceso para personas con discapacidad, y en el momento de la incorporación al puesto de trabajo haya solicitado excedencia voluntaria por interés particular, deberá esperar un mínimo de dos concursos desde la fecha de efectos de la excedencia para poder participar en el concurso de traslados.

3. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el segundo día después de la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante a la persona en situación de excedencia

Artículo 24. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o de la trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o de la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 del convenio colectivo.
- e) Voluntad del trabajador o de la trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal, que se producirá aun cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.



j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación al puesto de trabajo del personal laboral temporal en el plazo que en cada caso se fije en los supuestos de excedencias, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

l) Por causas objetivas, excluidas la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, así como la indicada en el apartado siguiente.

2. No será de aplicación al personal laboral lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden del personal laboral.

3. En el caso de extinción del contrato se procederá del modo siguiente:

a) Se le comunicará a la parte interesada dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.

b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal del personal laboral.

4. En los supuestos de despido de personal laboral de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme procederá la opción por la readmisión, salvo que el trabajador afectado opte en favor de la indemnización, en el plazo de cinco días. No obstante, procederá siempre la readmisión en los casos en que una sentencia firme califique como procedente un despido de empleado público acordado como consecuencia de incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

TÍTULO VII

Jornadas, permisos y vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo. (*)

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden será de 35 horas, en jornada semanal, hasta un máximo de 1554 horas anuales.

El cálculo de la jornada en cómputo anual se realizará restando a los días naturales del año los siguientes días: los días de descanso semanal, veintidós días de vacaciones y los festivos nacionales, regionales o locales que no coincidan con días de descanso.

El ajuste de la jornada máxima anual se efectuará del siguiente modo:

a) Personal laboral que por las características del puesto de trabajo sea susceptible de acogerse a reducciones de jornada:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en 30 minutos, en el periodo comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre ambos incluidos.

- Con ocasión de fiestas patronales y ferias, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la jornada de trabajo se reducirá en tres horas por cada día de fiesta o feria. Los días en que habrá reducción de jornada por fiestas patronales o ferias serán cinco al año.

- A las anteriores compensaciones debe sumarse el disfrute adicional de un día a tiempo completo por cada festivo local que coincida con sábado.

- Cuando, de acuerdo con lo establecido anteriormente, la aplicación de las medidas de compensación previstas no garantice el descanso correspondiente al exceso de jornada máxima en cómputo anual, el personal tendrá derecho a la compensación que, para cada año natural, se determine por resolución de la Comisión paritaria, mediante días a tiempo completo.

El régimen de disfrute de los días por compensación del exceso de jornada máxima en cómputo anual será el mismo que el de los días por asuntos particulares.

b) El personal laboral al que, por la forma de prestación de servicios, no se le pueda aplicar reducciones horarias, se le ajustará el exceso de jornada, a través de los correspondientes calendarios laborales.

c) No habrá ningún tipo de reducción horaria o disfrute de días completos en caso de no rebasar las 1554 horas.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos y licencias retribuidas, créditos por horas retribuidas para funciones sindicales

3. Quedará establecida una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año para los centros de trabajo o colectivos que determine la comisión negociadora.

4. El personal laboral tendrá derecho a una pausa de treinta minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la misma tenga una duración continuada de al menos cinco horas y el personal laboral a contrato con jornada inferior, tendrá la parte proporcional.

5. Para quienes desarrollen su actividad en lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada ordinaria se realizará desde el centro o lugar de control o recogida, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo.



6. En los años en que los días 24 y el 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo y se declare, con carácter general, el cierre de centros de trabajo, el personal que no preste servicio en dichos centros tendrá derecho a una compensación equivalente en días de descanso, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

7. Los años bisiestos darán un día más de asuntos propios, (respetando las 1554 horas efectivas de trabajo).

Artículo 26. Calendarios laborales.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante los calendarios laborales que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente convenio colectivo y que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, distribuidos entre todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

2. Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, cada Servicio, elaborará, previo acuerdo con la representación legal del personal laboral, los calendarios laborales anuales. Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado inmediato a la Comisión Negociadora que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta días restantes a su entrada en vigor.

3. Los calendarios laborales se entregarán a la representación legal del personal laboral y será expuesto un ejemplar firmado en lugar visible en los centros de trabajo.

4. La jornada laboral del personal docente de las escuelas municipales dependientes de la concejalía de educación y cultura es la establecida con carácter general en el artículo 25.1 del presente convenio. Deberá estar adecuada a las características de las funciones que han de realizar. Los docentes permanecerán en el centro 30 horas semanales, estas horas tendrán la consideración de lectivas y complementarias de obligada permanencia. El resto, hasta alcanzar el horario laboral semanal, serán de libre disposición para la preparación de las actividades docentes, el perfeccionamiento profesional o cualquier otra actividad pedagógica complementaria. A estos efectos se considerarán lectivas tanto la docencia directa a grupos de alumnos como los períodos de recreo vigilado de los alumnos. Siendo esta distribución respetada en las distintas programaciones de los centros.

Artículo 27. Descanso semanal.

1. Siempre que la organización del trabajo lo permita, el personal laboral de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden tendrá un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y la representación legal del personal laboral, la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por periodos de hasta 14 días.

El descanso mínimo de 12 horas entre jornadas no podrá superponerse al descanso semanal, debiendo considerarse dos ciclos temporales diferenciados.

2. Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos se garantizará:

- a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
- b) Que ninguna persona trabajadora en régimen de turnos preste servicios más de dos fines de semana consecutivos, salvo:

- Por imprevistos del servicio. Esta circunstancia será comunicada debidamente motivada por escrito, y en todo caso a posteriori, siempre que la trabajadora o el trabajador afectado lo soliciten por escrito.

- Por acuerdo de la mayoría del personal laboral adscrito a una misma unidad que decida la aplicación del cuadrante en base al denominado "turno antiestrés".

3. El mismo tratamiento previsto en el apartado anterior se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia. Asimismo, la limitación establecida en la letra b) del apartado anterior se aplicará a todo el personal laboral siempre que la prestación de los servicios lo permita.

Artículo 28. Horas extraordinarias y complementarias.

1. Se consideran como horas extraordinarias aquellas que excedan de la duración de la jornada pactada en el presente convenio, según los ciclos o períodos de cumplimiento horario que, en su caso, se encuentren establecidos, con un máximo de 80 horas al año y 15 al mes. Estas horas tendrán el carácter de estructurales y para su realización se tendrán en cuenta criterios de rotación entre todo el personal.

2. En los puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos estará prohibido realizar horas extraordinarias, excepto en aquellos que no supongan un incremento de exposición al riesgo.

3. De la realización de las horas extraordinarias se informará a la representación legal del personal laboral.



Asimismo, bimestralmente y de forma motivada se informará a la Comisión Paritaria del número de horas extraordinarias que, ajustadas a los supuestos anteriormente descritos, se realicen en el ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

4. Se compensará por 1 hora y 45 minutos de descanso cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 8:00 y las 22:00 horas, siempre que ese día no sea festivo.

Se compensarán por 2 horas y 15 minutos de descanso las siguientes horas extraordinarias:

- Cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 22:00 y las 8:00 horas, siempre que ese día no sea festivo.

- Cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y festivos.

Sin perjuicio del derecho del trabajador o de la trabajadora a optar por la compensación en tiempo de descanso en los términos establecidos anteriormente, el Ayuntamiento compensará económicamente las horas extraordinarias realizadas, cuyo valor será el que corresponda de la suma del porcentaje correspondiente más el valor de la hora ordinaria.

- La hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 8:00 y las 22:00 horas se abonará con un incremento del 75% del valor/hora, siempre que ese día no sea festivo.

- La hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 22:00 y las 8:00 horas o entre las 22:00 y 24:00 horas se abonará con un incremento del 100% del valor/hora siempre que ese día no sea festivo.

- La hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y festivos diurnas de 08:00 a 22:00 horas se abonará con un incremento del 125% del valor/hora.

- La hora extraordinaria realizada en viernes sábados, domingos y festivos nocturnas de 22:00 a 08:00 horas se abonará con un incremento del 150% del valor/hora.

Las horas complementarias son las horas realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, y se podrán ampliar hasta el 60% y las voluntarias hasta el 30 %, artículo 12.5 del ET

Artículo 29. Régimen jurídico de permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

1. Los permisos, las licencias, las reducciones de jornada y las medidas de flexibilización horaria se rigen por lo dispuesto en el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden y por lo previsto en este convenio colectivo.

2. El personal laboral debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

4. Las referencias a hijos e hijas, incluye a quienes se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto de la persona solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

Procede la aplicación analógica a las relaciones de tutela de aquellos permisos que puedan ser concedidos en razón del parentesco en primer grado.

5. La referencia al grado de afinidad incluye la de la trabajadora o del trabajador por su vinculación con su cónyuge o pareja de hecho.

6. Se considerará como matrimonio, a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la institución legal contemplada en la legislación civil.

7. La pareja de hecho se define como la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su sexo, y que figure inscrita en un registro de parejas de hecho de una Administración pública, considerando como fecha equiparable a la de constitución del matrimonio la fecha de inscripción en el registro antes citado.

8. En caso de denegación por el órgano competente de cualquiera de los permisos por necesidades del servicio estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal.

9. El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar a la persona empleada o empleado público

Artículo 30. Permiso para técnicas de fecundación asistida.

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y las trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho el que se someta a dichas técnicas.

Artículo 31. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

**Artículo 32. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.**

Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Artículo 33. Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los trabajadores o las trabajadoras en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

Artículo 34. Permiso por lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad.

Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual del personal laboral que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen.

En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.

En caso de que el permiso retribuido por lactancia coincida con el periodo de suspensión de un contrato de trabajo fijo-discontinuo la trabajadora o el trabajador afectado podrá, en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo, disfrutar del permiso citado.

Artículo 35. Permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cinco días laborables.

2. Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el trabajador o la trabajadora podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar especialistas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio.

En aquellas situaciones en las que sea necesaria la utilización de más tiempo se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

3. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cuatro días laborables.



4. Los permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán darse de manera discontinua mientras persista el hecho causante, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

En cualquier caso, el tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Se considera grave si conlleva ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. El uso de los días correspondientes.

5. Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde el trabajador o la trabajadora presta sus servicios y a la de su residencia habitual.

6. Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar la hospitalización por parto. No obstante, la trabajadora o el trabajador que por el mismo motivo tenga derecho al permiso por paternidad solamente podrá disfrutar de este último, sin perjuicio de su derecho al permiso por hospitalización derivado del ingreso hospitalario anterior al parto, de producirse éste en un día distinto, o de la hospitalización posterior al parto por un motivo diferente. También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 horas.

Asimismo, en el caso de hospitalización el alta hospitalaria no determinará por sí misma la finalización del permiso, siempre que se acredite la necesidad de reposo domiciliario mediante la aportación de un informe o documento médico.

7. El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al trabajador o a la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento el personal laboral podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y los días de permiso habrán de disfrutarse en días laborables consecutivos.

En este mismo supuesto cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de la misma, considerándose como realizada la parte restante.

Artículo 36. Asistencia médica.

Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del trabajador o de la trabajadora.

Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de edad o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.

El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica. No obstante, en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria.

Este permiso constituye un derecho individual del personal laboral que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen.

No obstante, en el caso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A estos efectos, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (diálisis, radioterapia, etc.) se considerará asistencia médica.

En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.

Artículo 37. Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales y consecutivos por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.

2. En caso de matrimonio el permiso podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el periodo.

En caso de inscripción en un registro de parejas de hecho el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de la inscripción.

3. El permiso previsto en este artículo podrá acumularse, a petición propia, con días de vacaciones o días por asuntos particulares.

La petición de acumulación deberá comunicarse con una antelación mínima de quince días naturales a la correspondiente jefatura de personal.



4. Este permiso se genera bien como consecuencia de la formalización del matrimonio o bien por la inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente con una misma persona, y ello con independencia del momento temporal en el que se produzcan tales acontecimientos.

Artículo 38. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y permiso o flexibilización, según el caso, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como deberes relacionados con la conciliación los supuestos contemplados en los artículos 30 (permiso para técnicas de fecundación asistida), 31 (permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), 22.6, párrafo noveno (permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción), 36 (permiso para asistencia médica del empleado o de la empleada y familiar en primer grado), 48 (permiso y flexibilización para asistencia a tutorías en centros escolares) y 51 (flexibilización por inicio escalonado de actividades lectivas de hijas e hijos) del presente convenio colectivo.

A estos efectos, se entiende por "deber inexcusable" la obligación personal, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, que coincida con la jornada de trabajo necesariamente y que su no realización genere responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Entre otros, se incluyen los siguientes supuestos:

- Comparecencia obligatoria por citaciones de juzgados y tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral. Ejercicio de sufragio activo.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando derive estrictamente del cargo electivo de los previstos en la Ley de Régimen Electoral General.
- Asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad competente.
- El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

La duración del permiso será la imprescindible para el cumplimiento del deber.

Artículo 39. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. El progenitor o la progenitora, adoptante, guardador o guardadora con fines de adopción, o acogedor o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los dieciocho años, pudiendo solicitar de nuevo esta reducción hasta que la persona afectada cumpla los 23 años, si se mantienen las condiciones que motivaron su concesión inicial. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2. Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica de la persona menor, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los dieciocho años.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.



4. Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.

La acumulación requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión.

Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquel.

En todo caso, el disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

La acumulación en jornadas completas está condicionada a que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

5. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual del personal laboral, hombres o mujeres. No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho al permiso previsto para el personal laboral o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas, sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, si dos trabajadores o trabajadoras del mismo órgano o entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

6. Para la concesión de esta reducción de jornada será necesario aportar los siguientes documentos:

a) Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica de la persona menor o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el la persona menor hubiera sido atendido, que exprese la necesidad del cuidado del mismo por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.

b) Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo, de la hija o de los hijos o de las hijas en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela de la menor.

c) Certificado o informe de la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social u órgano competente de encontrarse afiliada y en situación de alta de la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora del menor o de la menor para acreditar la condición de trabajador o trabajadora en activo.

7. El personal laboral deberá solicitar la prestación económica prevista en el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 40. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las trabajadoras y los trabajadores que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el trabajador o la trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Artículo 41. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el personal 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.

Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida.

En cualquier caso, requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión y sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En caso de necesidad la trabajadora o el trabajador podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior. Cuando hubiera más de un titular del derecho por el mismo hecho causante se podrá hacer uso de la flexibilización citada por cada uno de ellos en su totalidad.

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, la empleada o el empleado podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

Artículo 42. Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

El personal laboral que participe en proyectos de acción humanitaria y de emergencia podrá obtener un permiso retribuido de hasta tres meses cada dos años, siempre que por la Dirección General competente en materia de cooperación internacional para el desarrollo se califiquen las mismas como acciones humanitarias o de emergencia.

Artículo 43. Permiso por asuntos particulares.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 6 días anuales remunerados de permiso por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de permiso, incluidos los previstos en el párrafo siguiente, y redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a la mitad.

Asimismo, se tendrá derecho a 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 de cumplimiento del trienio correspondiente.

Se compensará con un día hábil adicional de permiso retribuido, por cada día festivo estatal, autonómico y municipal del calendario laboral del personal laboral que sea coincidente con sábado, computable como trabajo efectivo a efectos de la jornada ordinaria que corresponda cumplir.

Este permiso, atendiendo a las necesidades del servicio, podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones del año en curso que se disfruten de forma independiente como a los días por asuntos particulares durante la vigencia del convenio.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de los días de permiso por asuntos particulares, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del personal laboral, tales como enfermedad, accidente, maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos retribuidos, computarán como servicios efectivos.

2. Los días de permiso por asuntos particulares podrán disfrutarse, a elección del personal, a lo largo del año y hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

3. Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los periodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

4. Una vez agotados los días correspondientes del año en curso, podrá anticiparse el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares del año siguiente por los siguientes motivos:

- a) Por hospitalización de hijos o hijas menores de doce años.
- b) Por enfermedad de un hijo o hija menor de doce años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente.
- c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

5. Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en el apartado 2 por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de asuntos particulares durante el año siguiente.

**Artículo 44. Permiso por traslado de domicilio.**

El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días por traslado del domicilio habitual sin cambio de localidad de destino. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de cinco días naturales.

Artículo 45. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

El personal laboral tendrá derecho a permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

Artículo 46. Permiso para exámenes finales.

Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.

Cuando la empleada o el empleado tenga asignado el turno de noche anterior a la celebración del examen el permiso se concederá durante 24 horas, comenzando su disfrute a partir de la hora de inicio de dicho turno. En ningún caso la Administración podrá cambiar los turnos con el fin de no conceder el permiso. No obstante, esto último no impedirá que dicho cambio se pueda efectuar por razones organizativas cuando sea necesario.

Artículo 47. Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía.

El personal laboral que, por razón de su discapacidad, para su auxilio y apoyo, precise de la utilización de un perro guía podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

Artículo 48. Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.

El trabajador o la trabajadora podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías.

Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen.

Además, por el mismo motivo se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, cuando las tutorías tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo.

Tanto el permiso como la flexibilización se encuentran condicionados a las necesidades del servicio. En el ámbito del personal docente no universitario y de las Instituciones Sanitarias del Sescam se estará a lo que se determine en sus respectivos ámbitos sectoriales de negociación.

Artículo 49. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales en la parte que se solicite.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración de la reducción o a parte de aquél.



En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido y una vez acordado sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En ambos casos el trabajador o la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.

Artículo 50. Flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.

Por enfermedad de una hija o un hijo menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar, y así se prescriba médicamente, el trabajador o la trabajadora podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización del horario obligatorio, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo. En todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. El límite de edad de 12 años se elevará hasta la edad de escolarización correspondiente en el caso de hijos o hijas discapacitados que asistan a centros de educación especial.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

Artículo 51. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.

Los órganos responsables de la gestión del personal flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos que se escolarizan tanto en el primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años) como en el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 6 años), siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Artículo 52. Flexibilización horaria por interés particular.

Por interés particular, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, las trabajadoras o los trabajadores podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios.

Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

Artículo 53. Reducción voluntaria de jornada.

1. El personal laboral podrá solicitar la reducción de su jornada diaria con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

2. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.

3. La acumulación regulada en el apartado anterior requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración de la reducción o a parte de aquel.

4. En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

5. La concesión de la reducción de jornada y, en su caso, la acumulación en jornadas completas, quedan subordinadas a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o del centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

6. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la reducción de jornada prevista en este artículo.

Artículo 54. Permiso y flexibilización por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social.



Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.

Artículo 55. Permiso sin sueldo para formación.

El personal laboral que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo.

La concesión de este permiso estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con, al menos, quince días de antelación.

Artículo 56. Licencia por asuntos propios.

1. El personal laboral que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de seis meses durante un periodo de un año.

2. La licencia por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo. Se exceptúan de la regla anterior las licencias solicitadas por un periodo de hasta cuatro días semanales, en cuyo caso no se incluirá el sábado, domingo o festivo correspondiente. No obstante, no se autorizarán licencias por periodos inferiores a cuatro días semanales cuando se pretenda intercalar o acumular a las mismas, días por asuntos particulares o de vacaciones hasta completar los periodos laborables.

3. La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

4. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este artículo.

Artículo 57. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

1. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria, siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

2. Se deberá solicitar la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se pretenda iniciar la misma. Asimismo, la reincorporación a la jornada a tiempo completo o, en su caso, la modificación del porcentaje de reducción de jornada también deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días.

3. Si por el régimen horario asignado al puesto de trabajo se tienen que prestar obligatoriamente servicios por la tarde, sea cual sea el tiempo de los mismos, no se podrán suprimir totalmente dichos servicios por la concesión de una reducción de jornada.

Excepcionalmente, se podrán suprimir totalmente dichos servicios cuando ello sea necesario para hacer efectiva la protección de la funcionaria víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral.

4. Se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de reducción de jornada, a petición de la trabajadora o del trabajador, debiéndose valorar en cada caso las circunstancias concurrentes, tanto de conciliación de la vida familiar y laboral como de organización, sobre la base del necesario funcionamiento normal de los servicios públicos y sin que se altere el sistema de trabajo a turnos.

Artículo 58. Disposiciones comunes a las medidas de flexibilización horaria.

1. La flexibilización horaria será aplicable siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.

2. La posibilidad de flexibilización del horario fijo de la jornada diaria conlleva necesariamente la recuperación del tiempo utilizado dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado hasta completar la jornada de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

3. Atendiendo a la finalidad de la medida de flexibilización relacionada con la protección de las víctimas de la violencia de género, y su necesaria efectividad, ésta no deberá estar condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 59. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables o de los días laborables que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de vacaciones, incluidos los previstos en la letra a), con las siguientes particularidades:



a) Se tendrá derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir cinco años de servicio, añadiéndose también un día adicional al cumplir los diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiocho días laborables por año natural. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

b) El personal laboral no sujeto al régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de 10 días laborables en periodos mínimos de 5 días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

c) El personal laboral sujeto a turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de un periodo mínimo de 10 días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

d) Al personal laboral que realice una jornada distinta a la general se le efectuará la correspondiente adecuación.

2. El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

a) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, el órgano competente podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

b) Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal, las situaciones de riesgo o los permisos citados finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal laboral tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

c) En el caso de que el periodo de vacaciones coincida, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.

d) La trabajadora o el trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

3. El periodo concreto de disfrute de las vacaciones se adecuará a lo establecido en los apartados anteriores, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

4. Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada centro. De no existir acuerdo, en aquellos centros de trabajo o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sorteará el turno vacacional a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio. No obstante, se propiciará la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges o parejas de hecho con hijos o hijas menores de edad o con discapacidad a la hora del disfrute de las vacaciones, priorizando también a familias monoparentales.

En los centros de trabajo en los que se presten actividades docentes o asistenciales se tratará de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones anuales del personal con el periodo de menor actividad de dichos centros de trabajo.

En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un periodo determinado el personal disfrutará de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo. Si el número de días laborables incluidos en dicho periodo fuese superior a 22, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 22, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares.

5. En aquellos servicios en que por sus especiales características el comienzo de las vacaciones pudiera coincidir con un turno de descanso del trabajador o de la trabajadora, este podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

6. Al personal que por razón de servicio esté obligado a coger las vacaciones siempre en el mismo periodo, no pudiendo elegir los quince días previstos a elección del trabajador, se le compensará con un día, por cada cinco forzosos, redondeando al alza.

7. Se podrán acumular los días de asuntos propios a los periodos de vacaciones.

TÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 60. Potestad disciplinaria.

1. La Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del



Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en este título.

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

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

I. Faltas y sanciones disciplinarias.

Artículo 61. Clases de faltas.

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

Artículo 62. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) El acoso laboral.

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

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

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

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

t) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros

u) y/o a las compañeras, al personal subordinado, al personal superior, a los ciudadanos y/o a las ciudadanas o al servicio.

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

w) La comisión de una falta grave, teniendo anotadas en el Registro de Personal, al menos, dos faltas graves.

x) En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 103.

**Artículo 63. Faltas graves.**

Son faltas graves:

- a) La grave desconsideración con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.
- b) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros y/o las compañeras o los ciudadanos y/o las ciudadanas y no constituya falta muy grave.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando no constituya falta muy grave.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición o la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el decimosexto día o sucesivos desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- g) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de hasta tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el personal declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del personal realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados del horario o de la jornada de trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo cuando se causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
- l) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y de las trabajadoras.
- m) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.
- n) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.
 - o) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares o de personas allegadas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
 - p) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - q) La comisión de una falta leve, teniendo anotadas en el Registro de Personal, al menos, dos faltas leves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 103.

Artículo 64. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La incorrección con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, o la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el decimosexto día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 - g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - h) Emplear o utilizar recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o de personas allegadas.
 - i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, incluso por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.



Artículo 65. Sanciones que pueden imponerse según la gravedad de la falta.

1. Por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Despido.
 - b) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo superior a un mes y no superior a tres meses.
 - c) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un periodo de dos a tres años.
2. Por la comisión de faltas graves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de tres días a un mes.
 - b) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de un mes a un año.
3. Por la comisión de faltas leves pueden imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Apercibimiento por escrito.
4. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban, así como la exclusión de todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte.
5. La sanción de suspensión de empleo y sueldo supondrá además la suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte durante el tiempo de cumplimiento de la sanción.

Artículo 66. Suspensión de la sanción por seguir tratamientos de desintoxicación o deshabituación.

1. Cuando de la tramitación del procedimiento se desprenda que la comisión de alguna falta disciplinaria está directamente relacionada con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver suspenderá la ejecución de la sanción impuesta durante un plazo máximo de doce meses, siempre que se den las siguientes circunstancias:
 - a) Que lo solicite la persona interesada.
 - b) Que la sanción impuesta sea grave o muy grave.
 - c) Que exista una declaración del facultativo del Servicio Público de Salud correspondiente que exprese la existencia de la patología adictiva y la conveniencia de rehabilitación mediante un tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio.
 - d) Que durante el periodo de suspensión la persona interesada se someta a un tratamiento de desintoxicación o deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros públicos o habilitados o reconocidos por la Administración.
 - e) Que no hubiese disfrutado de esta suspensión con anterioridad.
2. La suspensión de la ejecución quedará revocada si se abandona el tratamiento.
3. La persona interesada deberá justificar el comienzo del tratamiento, su evolución, así como su finalización.
4. Transcurrido el plazo de suspensión y habiendo quedado acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación se entenderá cumplida la sanción. En caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

Artículo 67. Graduación de las sanciones.

1. En la imposición de sanciones se debe guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta disciplinaria y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:
 - a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) Los daños o perjuicios causados a la Administración o a la ciudadanía.
 - c) El grado de participación en la acción u omisión constitutiva de la falta disciplinaria.
 - d) El interés, beneficio o provecho propio o ajeno perseguidos con la falta disciplinaria.
 - e) La reincidencia o reiteración. Hay reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme. En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.
2. Los criterios de graduación pueden aplicarse simultáneamente, salvo que se hayan tenido en cuenta al describir o sancionar una falta disciplinaria.

II. Personas responsables y extinción de la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 68. Personas responsables.

1. Incurren en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de las mismas.
2. El personal laboral que induzca a otro personal a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria o que coopere a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado incurre en la misma responsabilidad que este.



De no haberse consumado la falta incurre en responsabilidad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 67.

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

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

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

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

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

Artículo 69. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

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

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

Artículo 70. Prescripción de faltas y sanciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. Cancelación de sanciones.

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

2. La cancelación de las anotaciones en el Registro de Personal, se acordará, de oficio o a instancia de la persona interesada, cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción y siempre que no se haya impuesto una nueva sanción dentro de los mismos:

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

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

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

III. Procedimiento disciplinario.

Artículo 72. Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario.

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

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

3. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves, el alcalde a propuesta de la concejalía de personal.

4. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves, aquellos órganos que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente, tengan atribuida la competencia para la imposición de sanciones por este tipo de faltas.



5. Serán competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias: el alcalde a propuesta de la concejalía de personal.

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

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

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

Artículo 73. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

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

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

Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral y, en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona interesada o de que esta tenga la condición de delegado o delegada sindical, a la correspondiente sección sindical.

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

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

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

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

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

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento.

El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

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



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

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

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

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

Artículo 74. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.

1. La iniciación del procedimiento se producirá por acuerdo del órgano competente, que se comunicará al instructor o a la instructora del procedimiento, a la persona interesada, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

2. En el plazo de quince días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, el instructor o la instructora y la persona interesada efectuarán, respectivamente, las actuaciones preliminares, la aportación de cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, la proposición y práctica de la prueba.

3. Transcurrido dicho plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 105.4 o, si aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento previsto en el artículo anterior, notificándolo a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo estima conveniente.

4. El procedimiento se remitirá al órgano competente para resolver, que en el plazo de tres días hábiles dictará resolución.

Artículo 75. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IX. Mejora de las condiciones de trabajo

I. Formación y acción social

Artículo 76. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, aquel tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

2. El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria



de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrá derecho, asimismo, 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 o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a una actividad de formación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1º. El tiempo de asistencia a cursos y actividades formativas convocados o impartidos por el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas únicamente se considerará como tiempo de trabajo efectivo cuando la participación tenga carácter obligatorio o cuando, siendo la participación voluntaria, su contenido formativo esté directamente relacionado con las funciones o tareas correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.

2º. La Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para la trabajadora o el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o la trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando sea el trabajador o la trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a la representación legal del personal laboral; en estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

Artículo 77. Medios materiales para la mejora de trabajo.

1. La Administración facilitará gratuitamente a las trabajadoras y a los trabajadores las medidas de protección adecuada a los trabajos que realicen.

De conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden

a) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

b) Elegir los equipos de protección individual conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del citado Real Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.

c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y a las trabajadoras los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

d) Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.

e) Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.

2. La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo, no específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del personal, que por sus características de uniformidad establezca que ha de utilizarse para la prestación del trabajo en determinados centros de trabajo o por determinado personal.

Asimismo, facilitará gratuitamente al personal a su servicio la ropa que, con motivo de la realización de las correspondientes tareas, pueda sufrir ensuciamiento o deterioro superior al normal.

3. La negociación de las características de la ropa de trabajo, tenga o no la consideración de equipo de protección individual, se llevará a cabo por cada consejería u organismo autónomo en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora.

Artículo 78. Programa de Acción Social.

Al personal laboral le serán de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

II. Salud laboral.

Artículo 79. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1. De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección



eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de su representación legal y a la vigilancia de su estado de salud.

2. La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y demás disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La Administración garantizará la vigilancia periódica del estado la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

De la planificación de la actividad preventiva anual, que incluye la vigilancia de la salud, se informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud se realizarán, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral y en caso de no ser así se descontará de la jornada el tiempo invertido en los mismos, con carácter anual.

5. La Administración garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren, siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

6. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación e instrucciones recibidas.

7. En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador o una trabajadora de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, se tenderá a favorecer la recuperación mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

8. La situación del personal nocturno y del personal por turnos exige que el nivel de su protección en materia de seguridad y de salud esté adaptado a la naturaleza de sus trabajos respectivos, y que los servicios y medios de protección y de prevención tengan una organización y un funcionamiento eficaces.

9. El personal laboral recibirá la información necesaria en relación con los riesgos laborales, tanto los que afectan a su centro de trabajo como los que corresponden a su puesto de trabajo o función, y las medidas de protección y prevención que se le apliquen. Asimismo, deberá estar informado de las medidas de emergencia existentes en su centro de trabajo.

10. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 80. Incapacidad permanente total.

1. El personal laboral que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Catalogación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado o por percibir la cantidad de 18.000 euros siempre y cuando sea aprobado por la Comisión paritaria y extinguir su relación laboral. En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en incapacidad permanente total.

2. La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.

3. La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en la Dirección General competente en materia de función pública.



Dicho informe solo tendrá validez durante un año a contar desde su emisión. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados, la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional deberá volver a acreditarse mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida en el punto 9 del artículo 7 del convenio colectivo o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto en dicho Anexo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal laboral al que se refiere este artículo tendrá preferencia para realizar los cursos de habilitación funcional. Para que la trabajadora o el trabajador sea admitido en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.

5. Adjudicado un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados se produce la novación modificativa del contrato del trabajador o de la trabajadora que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

6. El personal laboral que no ejercite el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtenga puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado 1.

7. La trabajadora o el trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración del ayuntamiento de Quintanar de la Orden como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

8. La indemnización prevista en este artículo será incompatible con la indemnización que pudiera percibir el trabajador o la trabajadora por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual al amparo de seguros colectivos suscritos por la Administración del ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

Artículo 81. Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la trabajadora comunique a su unidad de personal la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, dicha unidad dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de forma inmediata para la valoración de si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido.

En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

La Administración deberá comunicar estos cambios a la representación legal del personal laboral. (*) En los casos en los que se desempeñe un puesto de trabajo o función diferente la trabajadora percibirá unas retribuciones mensuales que en ningún caso serán inferiores a las que tuviese derecho a percibir de no estar en ese supuesto.

Artículo 82.- Asistencia jurídica, responsabilidad civil y seguro de accidentes.

El Ayuntamiento de Quintanar de la Orden prestará la asistencia jurídica adecuada al empleado público en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pueda derivarse de sus empleados públicos en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesta negligencia. Asimismo, el Ayuntamiento mantendrá un seguro de accidentes para todos sus empleados públicos que cubra las 24 horas del día, con unos capitales de 60.100 euros por muerte o invalidez del trabajador/a en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, sobre el que se informará debidamente a los representantes de los trabajadores.

Al comité de empresa se le facilitará una copia de la póliza del seguro.

TÍTULO X

Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 83. Principios generales.

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, serán las establecidas en el mismo en atención al grupo en que se integra cada categoría profesional y al puesto tipo de adscripción de la trabajadora o del trabajador.

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo se entienden referidas a jornada completa.



2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en esta materia entre la Administración y las Organizaciones Sindicales y de la competencia de la Comisión Negociadora en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

Artículo 84. Retribuciones básicas.

El personal laboral del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, será retribuido por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Salario base: Es el que corresponde al trabajador/a en función de su grupo (A1, A2, B, C1, C2, AP) y en la misma cuantía establecida para los funcionarios.

Complemento de destino: Es el que corresponde al trabajador/a por el nivel de su categoría asignado en la RPT de Puestos de Trabajo que se aplicará según artículo 7 y como mínimo en la misma cuantía establecida para el personal funcionario.

Complemento de puesto: Es el concepto en el que se encuentran valoradas las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

1. Especial dificultad técnica.
2. Titulación
3. Responsabilidad o Jerarquía.
4. Esfuerzo físico.
5. Peligrosidad.
6. Penosidad.
7. Toxicidad, especiales condiciones de trabajo.
8. Atención al público.
9. Festivos.
10. Nocturnidad.
11. Jornada.
12. Dirección y Coordinación
13. Disponibilidad.
14. Incompatibilidad.
15. Conducción de vehículos especiales.
16. * Retén.

***Complemento de Retén**

Debido al carácter público del servicio que presta este ayuntamiento, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área técnica y operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que el trabajador esté disponible y localizable.

El importe económico correspondiente al plus de retén por cada día establecido para prestar dicho servicio será el indicado en las tablas salariales en el anexo I, aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por este concepto, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas.

Esta cantidad se considera independiente de la intervención que la persona trabajadora realice. Este tiempo de intervención se computará desde que la persona trabajadora reciba el aviso de intervención y hasta su retorno, y se compensará bien económicamente conforme a lo indicado en el artículo 28 de este convenio o bien podrá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los 6 meses siguientes a su realización. Aquellas personas trabajadoras que perciban un importe superior por un concepto de idéntica naturaleza, mantendrán su cuantía y condiciones pactadas. La determinación de la compensación en tiempo de descanso o abono económico del tiempo de intervención será determinada por acuerdo entre las partes, en caso de desacuerdo, la empresa podrá establecer el abono o la compensación por descanso de forma razonada según necesidades del servicio. El tiempo de descanso por compensación de tiempo de intervención podrá ser acumulado en jornadas completas, siempre que las necesidades y organización del servicio así lo permita.

Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia de la persona trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por 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 el Anexo II del convenio colectivo.

Reconociendo los contratos en esta empresa y en otras de carácter público al igual que la legislación de los funcionarios.



Complemento Personal Transitorio: es la cantidad que, como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente convenio colectivo, perciba la persona trabajadora fija o temporal y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

Los complementos personales transitorios que se reconozcan con una fecha de efectos posterior a la entrada en vigor del presente Convenio se regirán por las siguientes reglas:

a) El complemento personal transitorio se reconocerá en una cuantía igual a la diferencia, en cómputo mensual, entre las siguientes retribuciones anteriores y posteriores al hecho que motive el reconocimiento: salario base, un sexto de una paga extraordinaria, complementos personales, complemento de puesto y complemento de jornada. El salario base, el complemento de puesto y el complemento de jornada serán los correspondientes a los puestos de adscripción definitiva anterior y posterior al reconocimiento. El complemento personal transitorio tendrá efectos del día siguiente al hecho que motive el reconocimiento.

Entre las retribuciones anteriores se incluirá también la doceava parte del importe que se hubiese percibido por horas trabajadas en sábados, domingos o festivos, o por horas nocturnas, durante los doce meses anteriores al reconocimiento del complemento personal transitorio en el puesto que sea tenido en cuenta para su cálculo.

Si en este periodo de 12 meses el trabajador o la trabajadora no hubiese percibido el citado complemento por encontrarse en algunas de las situaciones previstas en el artículo 52.1, letras c), d), e), f), g), h), k), l), m), n), ñ), o), p) y q), se computará como percibida, a estos efectos, la cuantía que resulte de aplicar los criterios establecidos en la disposición adicional décima.

b) La cuantía del complemento personal transitorio experimentará anualmente el mismo incremento que las Leyes de Presupuestos prevean para las retribuciones del personal laboral.

c) El complemento personal transitorio se absorberá por cualquier mejora retributiva derivada de un cambio de puesto, de categoría, de jornada y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. La absorción será temporal o definitiva según que el cambio sea temporal o definitivo. Si el cambio es definitivo e implica una disminución de retribuciones se mantendrá la cuantía del complemento personal transitorio, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior derivada de un nuevo cambio de puesto, de categoría, de jornada y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. Si el cambio es temporal e implica una disminución de retribuciones no tendrá ninguna consecuencia a efectos de absorción.

d) Así mismo, mensualmente, la cuantía que la trabajadora o el trabajador perciba en concepto de complemento por horas trabajadas en sábados, domingos y festivos o por horas nocturnas, minorará la cuantía que se abone en concepto de complemento personal transitorio.

Si para el cálculo del CPT reconocido se hubiese deducido alguna cantidad en concepto de sábados, domingos y festivos y/o por horas nocturnas, la minoración a que se refiere el párrafo anterior sólo se aplicará en el importe que las percepciones por tales conceptos excedan de aquella cantidad.

e) Si después de la entrada en vigor del presente convenio se reconociesen al personal laboral complementos personales transitorios sucesivos, el reconocimiento de cada uno de ellos dejará sin efectos el anterior cuyo importe se sumará al nuevo.

f) Los complementos personales transitorios se extinguirán cuando el trabajador o la trabajadora sea declarado en situación de excedencia sin reserva de puesto o se extinga su relación laboral salvo que, sin solución de continuidad, sea contratado para prestar servicios en el mismo código de puesto.

Complemento personal.

Se asume este complemento para retribuir las cantidades percibidas durante la vigencia del convenio anterior en concepto de complemento de puesto y complemento de productividad de carácter fijo. Este complemento es de carácter personal y tendrán derecho a su percepción los/as trabajadores/as que ocupan los puestos de conducción de Máquina Barredora así como el de conducción de maquinaria especializada y coordinación de Servicios Municipales, hasta que sea incluido como complemento específico en la RPT en el puesto que corresponda y percibirán una retribución mensual de 200 €. Se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen el resto de retribuciones que marque la ley en los presupuestos generales, hasta la aplicación de la RPT.

Complemento de productividad.

Será negociado en la comisión de seguimiento. Los conceptos que se puedan retribuir por este complemento, su cuantía y distribución, serán los regulados en la legislación vigente.

Pagas extraordinarias.

Pagas extraordinarias: Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, percibirán una Paga Extraordinaria en los meses de junio y diciembre consistente en el 100 % de todos los complementos salariales, consustanciales al puesto de trabajo, excluido el complemento de productividad.

Dietas y kilometraje.

Se pagará lo establecido para los funcionarios del estado.

Artículo 85. Conceptos no salariales.

1. Indemnizaciones y asistencias:

Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 36/2006, de 4 de abril, o norma que lo sustituya.



2. Gastos de locomoción: (Consultar decreto 36/2006)

Se indemnizarán los gastos de locomoción cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, sea autorizado al personal el uso de su vehículo particular por la concejalía correspondiente, asumiendo esta, los gastos de combustible, así como cualquier otro gasto o accidente ocurrido en el uso del vehículo para la prestación del servicio.

En caso de baja médica los/as trabajadores/as del Ayuntamiento percibirán el 100% de su salario real desde el primer día de la baja médica.

Artículo 86.- JUBILACIÓN

1. JUBILACIÓN ANTICIPADA

El ayuntamiento se compromete a la aplicación de toda la legislación establecida referente a jubilación anticipada en todas sus modalidades, según Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la SS. Durante la vigencia de este convenio. Los trabajadores que estén dentro de los términos del artículo 215 de la LGSS, que reúnan los requisitos de edad y las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- Estar en situación de alta de Seguridad Social o situación asimilada al alta.
- Que exista un Acuerdo de Empresa o Convenio Colectivo que la recoja.
- Cumplir con los requisitos generales para solicitar jubilación contributiva.
- Tramitar la solicitud con tres meses de antelación, ante el INSS.

MODALIDADES:

A.- Jubilación parcial anticipada, con contrato de relevo:

- El jubilado parcial debe estar contratado a jornada completa. Se asimilan a jornada completa, el contratado a tiempo parcial pluriempleado, cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos, a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.

Que se celebre con carácter simultáneo un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

- Edad mínima: Para el año 2021 (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación y según se recoja en Acuerdo con empresa).

Según las tablas siguientes:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes.	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses.
2014	61 y 2 meses.	33 años y 6 meses o más.	61 y 4 meses.
2015	61 y 3 meses.	33 años y 9 meses o más.	61 y 6 meses.
2016	61 y 4 meses.	34 años o más.	61 y 8 meses.
2017	61 y 5 meses.	34 años y 3 meses o más.	61 y 10 meses.
2018	61 y 6 meses.	34 años y 6 meses o más.	62 años.
2019	61 y 8 meses.	34 años y 9 meses o más.	62 y 4 meses.
2020	61 y 10 meses.	35 años o más.	62 y 8 meses.
2021	62 años.	35 años y 3 meses o más.	63 años.
2022	62 y 2 meses.	35 años y 6 meses o más.	63 y 4 meses.
2023	62 y 4 meses.	35 años y 9 meses o más.	63 y 8 meses.
2024	62 y 6 meses.	36 años o más.	64 años.
2025	62 y 8 meses.	36 años y 3 meses o más.	64 y 4 meses.
2026	62 y 10 meses.	36 años y 6 meses o más.	64 y 8 meses.
2027 y siguientes	63 años.	36 años y 9 meses.	65 años.

- Reducción de jornada: Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Acumulación de horas trabajadas: Por pacto, se admite la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial, correspondiente al equivalente hasta la jubilación total. También es posible la alternancia de días o períodos de trabajo y descanso, siempre que se mantenga el Alta hasta la jubilación total.



- Período mínimo de cotización:
 - 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria con el límite máximo de un año.
 - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
 - Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - Compatibilidad de percepción con otras situaciones:
 - Es compatible con pensión de viudedad, prestaciones de desempleo, otras actividades que se desarrollaran antes de la jubilación parcial, etc.

B.- Jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo:

La característica principal de este tipo de jubilación parcial, es que el trabajador prorroga temporalmente su vida laboral, permaneciendo en activo, por encima de su posible edad de jubilación, a cambio del aumento de retribuciones que le supone, permanecer trabajando parte de la jornada y percibir jubilación por el resto de la misma. Es un tipo de jubilación interesante para aquellos/as que no hayan completado los años de cotización necesarios para percibir el 100% de la pensión de jubilación.

Este punto se adaptará a la legislación vigente.

2. INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA:

2º. Las indemnizaciones previstas se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3º. Las indemnizaciones previstas en el este apartado experimentarán la misma alteración que se fije con carácter general para el resto de retribuciones en la correspondiente Ley de Presupuestos.

4º. La indemnización por jubilación anticipada no será de aplicación a quienes se encuentren en jubilación parcial o de relevo.

Al objeto de incrementar las jubilaciones y la consiguiente renovación de los puestos de trabajo, el Ayuntamiento primará a los/as trabajadores/as que opten por la jubilación anticipada y que reúnan los requisitos que se establecen, la cuantía resultante de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 del presente artículo, referidos a los conceptos retributivos del de una mensualidad completa.

BASE PARA LA INDEMNIZACIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA:

EDAD DE JUBILACIÓN	MENSUALIDADES
Sesenta y tres	14
Sesenta y cuatro	10
Sesenta y cinco	6
Sesenta y seis	2

El presente artículo está redactado sobre la base de jubilación forzosa a los 67 años. En caso de la modificación por disposición legal de la edad de jubilación forzosa la Comisión de Seguimiento adecuará lo dispuesto en este artículo.

No podrán acogerse a este tipo de indemnización los/as trabajadores/as que tengan derecho a pensión superior al 100% de los haberes en bruto, en caso de jubilarse. Tienen derecho a percibir estas cantidades, siempre que la fecha de petición de la jubilación surta efecto dentro del mes siguiente al de haber cumplido cualquiera de las modalidades indicadas, en caso contrario se computará como un año más.

Si después de cursada la petición de jubilación anticipada, y cumpliendo los requisitos, mientras se trata, se diera la circunstancia de fallecimiento del/la trabajador/a, la indemnización se haría efectiva a su cónyuge e hijos que dependieran económicamente del/la interesada/a.

3a) GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Se establece a partir de la aprobación por el Pleno de este Convenio Colectivo, un premio para aquellos trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Las personas que hubieran causado baja en el servicio activo por jubilación (forzosa o por enfermedad).
2. Los/as viudos/as y los/as hijos/as de aquellos a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:
 - a) Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.
 - b) Que, jubilado/a, fallezca sin formular solicitud.
 - c) Que no hubiese recaído aún resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento de la persona jubilada.
3. No obstante, lo dispuesto en el anterior artículo, no se reconocerá la condición de beneficiario al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante.

El importe de los premios, será de:

- a) Una mensualidad bruta, para las personas trabajadoras con una antigüedad de 15 a 19 años.
- b) Dos mensualidades brutas, para aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad de 20 a 24 años.
- c) Tres mensualidades brutas, para aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad de 25 a 29.
- d) Cuatro mensualidades brutas, para aquellas personas trabajadoras igual o superior a los 30 años.



5. GRATIFICACIÓN POR RENDIMIENTO Y AÑOS DE SERVICIO

Los/as trabajadores/as con al menos 21 años de servicio en el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden percibirán, en el mes de cumplimiento de cada trienio a partir del séptimo (este incluido), una gratificación por la cuantía equivalente a una mensualidad bruta.

6. Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros.

Artículo 87. Otras prestaciones.

1. Anticipos reintegrables:

Los trabajadores y las trabajadoras con contrato al servicio de la Administración del ayuntamiento de Quintanar de la Orden podrán solicitar anticipos con un límite máximo de 3.000 euros, a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses. Siempre dentro de la vigencia del contrato.

Los anticipos se solicitarán a través del departamento correspondiente, dentro de su disponibilidad presupuestaria.

Se resolverán por orden de fecha de entrada de las solicitudes. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de prelación: 1º. Gastos de enfermedad o siniestros.

2º. Vivienda, por este orden:

- Impago de hipoteca.
- Adquisición de primera vivienda.
- Intereses de préstamos de primera vivienda.
- Reforma de primera vivienda.

3º. Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.

4º. Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.

5º. Otros gastos.

Si las solicitudes presentadas en la misma fecha lo fueran por la misma causa, deberán concederse por orden de antigüedad, salvo que la persona más antigua hubiese obtenido algún anticipo de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, en cuyo caso la preferencia pasará a la siguiente en antigüedad de entre quienes lo hayan solicitado en la misma fecha. no pudiéndose acumular dos o más anticipos en vigor

Artículo 88.-Fondo de Acción Social

El Ayuntamiento constituirá y dotará un fondo de ayuda social controlado y gestionado por la Comisión de Acción Social, con arreglo a las bases que apruebe la citada Comisión, por un importe de 22.000,00 € para la atención de prótesis oculares, auditivas, dentarias, ortopédicas, vehículos de minusválidos, prácticas deportivas, recreativas, culturales, bolsas de vacaciones u otros tipos de ayudas sociales. Este fondo se distribuirá a partes iguales previa presentación de facturas de gastos aprobados por la comisión correspondiente.

La Comisión de Acción Social estará integrada por los mismos miembros de la Comisión de Seguimiento.

Las funciones de esta Comisión de Acción Social son las siguientes:

1. La regulación y la determinación de los criterios para la concesión de ayudas con cargo al Fondo de Acción Social.

2. La negociación con el Comité de Empresa para suscripción de la póliza de accidentes de trabajo.

3. Aquellas otras funciones que le puedan ser asignadas.

Las propuestas de esta Comisión deberán ser ratificadas por el Órgano Municipal competente.

Artículo 89. Comité de empresa y delegados de personal.

1. El personal del comité de empresa y delegados o delegadas de personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a) Cada delegado o delegada de personal o componente del comité de empresa dispondrá de crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

Crédito horario y bolsa de horas.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, tanto los Delegados Sindicales como los Delegados de Personal y representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario de veinticuatro horas mensuales por delegado, acumulada en cómputo anual, para el mejor desempeño de sus funciones, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los Delegados Sindicales o miembros de los órganos de representación 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.

Asimismo, podrán constituirse bolsas de horas sindicales en la forma y modo que a continuación se detallan:



–La bolsa de horas será el número total de horas, que resulte de la suma de la cesión de los créditos horarios de todos los representantes sindicales del Ayuntamiento, en cómputo anual.

–Constituida la bolsa global de horas sindicales, la sección sindical podrá proceder a hacer uso de ellas mediante la correspondiente comunicación por escrito a la Corporación, pudiendo estas horas ser utilizadas por afiliados y miembros que no formen parte de los órganos de representación. En dicho escrito se hará constar el nombre y apellidos del trabajador, así como el puesto de trabajo que desempeña y la cantidad de horas que va a utilizar, debiendo producirse la comunicación con al menos veinticuatro horas de antelación, a fin de que el puesto de trabajo pueda ser ocupado por otro trabajador, excepto en casos urgentes que podrá justificarse posteriormente.

–En cualquier caso, para que se produzca una dispensa total de asistencia al trabajo serán necesarias ciento quince horas mensuales; no obstante, y por acuerdo entre la sección sindical y la Corporación podrá acordarse la reducción de este número de horas.

–No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden. 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.

–La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los delegados o delegadas de personal y el personal de los comités de empresa podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Derechos, facultades y funciones de los representantes de los trabajadores, la Junta de Personal y Delegados/as de Personal.

Los derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa y representantes 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 de 1990, 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:

1. 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.

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

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

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/as 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 fomenta una política racional de empleo.

E) El Comité de Empresa dispondrá 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 se dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual el Comité de Empresa pondrá 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 y el Comité de Empresa las nóminas y cualquier otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etc., de los/as trabajadores/as municipales.

I) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento, siendo su informe vinculante. Asimismo, designará a los vocales representantes de los trabajadores/as en los órganos de selección.

J) Será informada 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, la Junta de Personal, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.



En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivas a las secciones sindicales y especialmente al Delegado/a Sindical.

– Garantías de los representantes de los trabajadores y Delegados.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical podrá ser separado del servicio o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que ello no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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, el Comité de Empresa, Delegado/a de Personal y el Delegado/a Sindical del sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este acuerdo.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegado/a 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.

Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal laboral.

La Administración se obliga a facilitar al comité de empresa y a las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las trabajadoras y los trabajadores.

Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

El personal del comité de empresa o los delegados o delegadas de personal, previa comunicación a Concejalía competente, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo por la acumulación de horas mensuales, en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

El personal del comité de empresa y delegadas o delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta cuatro años después del cese en la representación para la que se produjo la elección.

Artículo 90. Secciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban con la Administración.

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 reconocida 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.

Las secciones sindicales con representantes en los órganos elegidos democráticamente recibirán una subvención fija anual.

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.

Delegado/a Sindical.

Cada sección sindical legalmente constituida tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical, independientemente del número de afiliados, el cual será el representante y portavoz del Sindicato en el Ayuntamiento.

Dicho Delegado tendrá derecho a un crédito horario y tendrá todas las garantías, derechos y prerrogativas de cualquier Delegado de Personal.

Asimismo, se le reconoce capacidad de negociación como representante legal del sindicato al que pertenezca en el ámbito del Ayuntamiento.

Artículo 91. Derecho de reunión.

1. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible.

Están legitimados para convocar reuniones

- a) Las secciones sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de sus Delegado/a Sindical.
- b) El Comité de Empresa
- c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30 por 100 del total.



Los especificados en el número uno de este artículo podrá convocar reuniones dentro de la jornada de trabajo ajustándose a las características de cada centro, siempre y cuando se comunique al Ayuntamiento con veinticuatro horas de antelación, se refiera a la totalidad de los trabajadores de cada centro de trabajo y el número total de horas utilizadas para esta finalidad no exceda de cincuenta al año.

La convocatoria deberá contener el orden del día, la hora y el lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar.

En todo caso serán garantizados los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.

Artículo 92. Formación sindical.

A lo largo de cada año natural, los afiliados a cada sección sindical tendrán derecho a cien horas retribuidas para dedicarlas a formación sindical, cumpliendo el requisito de comunicarlo con dos días de antelación y justificar la asistencia posteriormente.

Artículo 93. Derecho de huelga.

La Corporación garantizará en todo caso el ejercicio del derecho de huelga, en defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, quedando dicho derecho sujeto a lo establecido en el presente acuerdo y a la legislación que en su caso le sea de aplicación.

Artículo 94. Regulación de servicios mínimos.

El procedimiento se iniciará con una propuesta del sindicato o sindicatos convocantes y de no ser aceptada ésta se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

Con la comunicación de huelga se acompañará una propuesta sindical de servicios mínimos o esenciales, que los sindicatos firmantes se comprometen a garantizar.

En el plazo de veinticuatro horas la Corporación manifestará su conformidad o disconformidad con lo propuesto. En el caso de producirse disconformidad, la Corporación remitirá su contrapropuesta, abriéndose una mesa de negociación al efecto.

En todo caso y ante la posibilidad de desacuerdo, los sindicatos garantizarán los servicios mínimos de su primera propuesta.

Tanto si existe acuerdo como si no, el decreto que regule los servicios mínimos y ponga fin al trámite deberá ser conocido por todos los trabajadores con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a la del comienzo de la huelga. Los servicios mínimos deberán ser comunicados nominalmente a cada trabajador/a en ese plazo.

La Administración se obliga a facilitar al comité de empresa y a las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

e) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las trabajadoras y los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

Categorías profesionales.

Las categorías profesionales procedentes del anterior convenio se integran de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo. Sin perjuicio de lo que se establezca en la RPT prevista en el artículo 7, del presente convenio.

Disposición adicional segunda.

Mesas Técnicas sobre catálogo de funciones, valoración de puestos y promoción interna.

1. Se constituirá una Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para la elaboración de una propuesta de catálogo de funciones de las categorías profesionales en la misma fecha de constitución de la Comisión Negociadora prevista en el presente convenio colectivo.

En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo se constituirán las siguientes

Mesas Técnicas:

- Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para la valoración de puestos tipo. Si detectara desajustes en la asignación de los puestos tipo a distintos trabajadores o trabajadoras dicha Mesa Técnica será la competente para promover a la Comisión Negociadora la propuesta de aprobación de la modificación correspondiente.

- Mesa Técnica para el desarrollo y aplicación durante la vigencia del presente convenio colectivo de la promoción interna a través de la experiencia funcional o áreas funcionales para el personal laboral de las categorías profesionales no incluidas en la exención de la exigencia del requisito de titulaciones académicas específicas para la promoción interna mediante la correspondiente experiencia funcional prevista en la catalogación que se realice según Artículo 7.



2. Asimismo, se constituirá una Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para el análisis de la viabilidad de la implantación de la carrera profesional y de la promoción en el puesto del personal laboral. Esta Mesa Técnica será competente para abordar, en su caso, la posibilidad de efectuar la clasificación profesional mediante los grupos de clasificación profesional previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional tercera.

Derechos personales derivados del reconocimiento de una jornada inferior a la normal.

El personal laboral que por sentencia judicial firme tenga reconocida una jornada inferior a la normal mantendrá tal reducción exclusivamente mientras permanezca en su actual centro de trabajo.

Disposición adicional cuarta.

Complemento personal no absorbible.

El complemento personal no absorbible comprende las cantidades reconocidas por tal concepto en los anteriores convenios colectivos de la Administración del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, manteniéndose inalterables durante la vigencia de este.

Disposición adicional quinta.

Garantía por la retirada del permiso de conducción al personal que en el ejercicio de sus funciones sea sancionado administrativamente con la retirada del mismo.

1. Al personal que, en el ejercicio de sus funciones, sea sancionado administrativamente con la retirada del permiso de conducción se le atribuirá, durante el tiempo que dure esta, el desempeño de otras funciones.

2. El personal que realice funciones de conducción y sea sancionado con retirada del permiso de conducción deberá notificar dicha circunstancia a la jefatura de personal correspondiente.

Disposición adicional sexta.

Adaptaciones del contenido del convenio colectivo.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora al objeto de adaptar el contenido del presente convenio colectivo a los Acuerdos que se puedan suscribir entre la Administración y las Organizaciones Sindicales o a los cambios normativos que se produzcan en materia de función pública.

Disposición adicional séptima.

Horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches.

Las horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches se percibirán también por el personal que se encuentre en las siguientes situaciones o disfrute de los siguientes permisos o licencias: incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural; dispensados totalmente de asistencia al trabajo por ejercicio de funciones de representación sindical; vacaciones anuales; lactancia, cumplimiento de un deber inexcusable, así como los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización regulados en el artículo 67 del convenio colectivo.

Para los supuestos mencionados en el párrafo anterior, el cálculo de la retribución por horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches se efectuará tomando como base las horas de dicha naturaleza que les habrían correspondido realizar conforme al contenido del cuadrante de planificación de servicios confeccionado en su centro de trabajo.

En caso de no poder llevarse a cabo dicho cálculo, por cualquier circunstancia, se tomará como base para la acreditación del citado concepto el número de horas de dicho tipo efectuadas por la persona sustituta designada para el desempeño de las labores de la trabajadora o del trabajador ausente.

En este caso, si quien sustituye tuviera reducción de jornada y la persona sustituida no dicha reducción no será aplicable a los devengos que correspondan a esta última, de forma que la base de cálculo obtenida será incrementada proporcionalmente hasta su adecuación al ámbito de una jornada completa.

Si no fuera posible obtener la base de cálculo mencionado mediante alguno de los dos criterios anteriores se utilizará como tal base la media mensual de horas de sábados, domingos, festivos y noches realizadas en el centro por el personal de su misma categoría profesional y puesto de trabajo, en el año natural inmediato anterior a aquel en que se produzca la ausencia o dispensa de asistencia. Finalmente, si no fuera posible utilizar algunos de los criterios plasmados con anterioridad se tomará como base de cálculo la media de horas de dicha naturaleza realizadas por la persona afectada en los tres últimos meses naturales completos anteriores al inicio del hecho causante de la inactividad. Para que exista derecho al reconocimiento de haberes por horas de sábados, domingos, festivos y noches en los supuestos mencionados, será preciso que el centro donde preste sus servicios el trabajador o la trabajadora desarrolle su actividad, con carácter general, durante algunas de estas jornadas, y exista una previa determinación del personal afectado por dicha jornada así como del horario que en las mismas deben realizar, salvo que el cierre del centro coincida con el periodo de vacaciones de 22 días laborables establecido en el artículo 91 del convenio colectivo, en cuyo caso se tendrá derecho a la percepción de haberes.

Disposición adicional octava.

Todo Pacto o Acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, entre la Administración del Estado o Autónoma y las Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos, serán de aplicación automática a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden.



Disposición adicional novena.

El Ayuntamiento de Quintanar de la Orden gestionará directamente los servicios que actualmente tiene o pueda tener en razón de nuevas competencias que le puedan atribuir.

Si existe algún caso excepcional, será tratado en la Comisión de Seguimiento y en todos los casos será necesario el visto bueno del Comité de Empresa para que se pueda gestionar de forma indirecta algún servicio.

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden privatizara algún servicio, los trabajadores afectados podrán decidir si subrogarse a dicha empresa o seguir en el Ayuntamiento, adaptándose a las necesidades del servicio existentes.

Disposición adicional décima.

Los puestos de trabajo no catalogados que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, se asimilarán en sus retribuciones básicas y complementarias a puestos con funciones similares. La asimilación se realizará por la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional onceava.

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 decimosegunda.

El reglamento de teletrabajo que será de aplicación es el mismo se aplica en cada momento en la JCCM.

Disposición final.

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo será publicado en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Toledo y/o de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y si cumplirá con el resto de requisitos legales necesarios para su eficacia, remitiendo copia del mismo al Comité de Empresa.

Quintanar de la Orden a 17 de noviembre de 2021, partes firmantes:

POR EL AYUNTAMIENTO

EL ALCALDE:

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

Presidente Comité Secretaría Comité Vocal Comité Vocal Comité

Vocal Comité Vocal Comité Vocal Comité Vocal Comité Vocal Comité

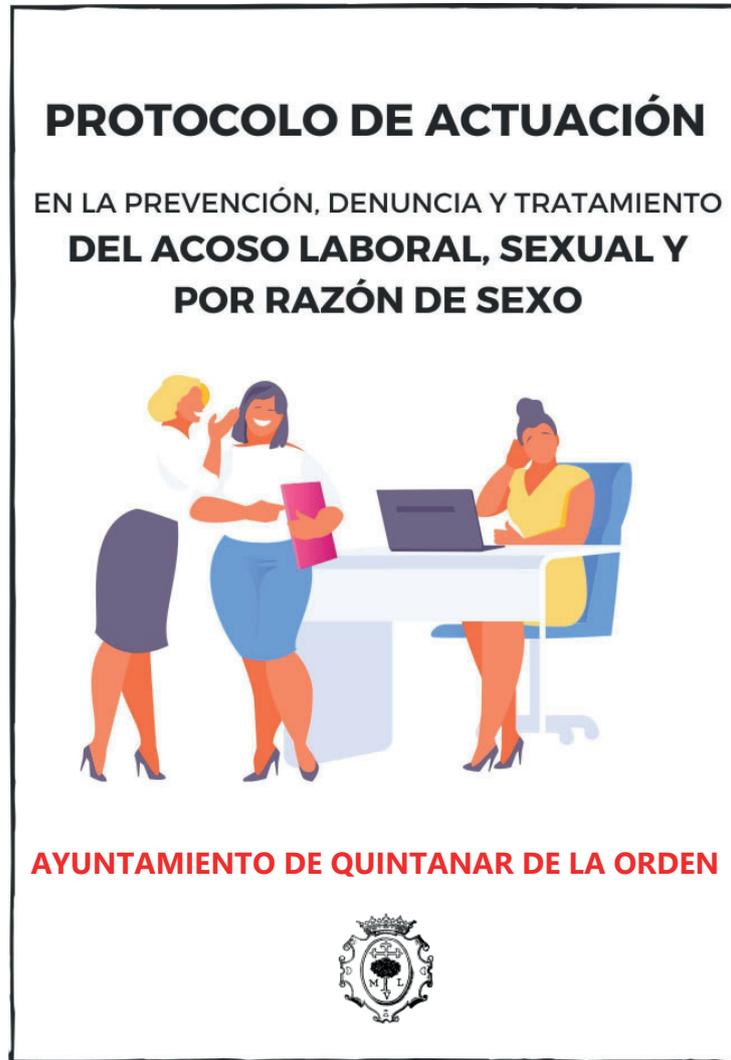
Representante CCOO Representante UGT

ANEXO I

Una vez aprobadas las tablas salariales resultantes de la RPT mencionadas en el artículo 7 de este convenio se adjuntarán al presente convenio.

ANEXO II

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO AYUNTAMIENTO DE QUINTANAR DE LA ORDEN



El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, ha sido elaborado con la ayuda y asesoramiento de EUROPREVEN SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L y posteriormente consensuado con los representantes de las personas trabajadoras en fecha de 08/07/2021.

Y para que así conste, se firma por las partes interesadas:

Fdo.:
Alcalde-Presidente

Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
RLT	RLT	RLT

Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
RLT	RLT	RLT

Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
RLT	RLT	RLT



1. Legislación.

La Constitución Española en su apartado de Derechos y Libertades reconoce que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art 14). Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra (art 15). “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (18.1). Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (35.1).

A partir de la anterior ley orgánica, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, que especifica tanto el acoso sexual como por razón de sexo. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. El Real Decreto Legislativo 1/1995, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que especifica el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad en todos los trabajadores.

El Código Penal en su Ley Orgánica 5/2010, 22 junio reforma la anterior Ley Orgánica 10/1995. En su Preámbulo XI explica que “Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Esto se recoge en el artículo 173, el cual expone que: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.»

La ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, expone que todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos mismos, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.

Todas las anteriores leyes hacen que nos planteemos la actualidad de esta problemática, así como trasladar a la organización la necesidad de hacer frente a ello, mediante la no aceptación de conductas de acoso y mediante acciones preventivas y sancionadoras.

Dentro de la Ley 31/1995, esta empresa se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la empresa.

2. Declaración de principios.

Ayuntamiento de Quintanar de la Orden es descripción empresa.

En su virtud, el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

- Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización.
- Consideramos cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
- La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.
- Asimismo, consideramos intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).

2.1. Compromiso

Para conseguir los fines que se exponen en el presente protocolo, el Ayuntamiento de Quintanar de la Orden se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en los procedimientos de gestión de personas las actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan este tipo de conductas.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial.
- Proteger a las víctimas, persona que haya denunciado los hechos o testigo por posibles represalias.
- Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.



- Permitir que cualquier persona que sufra acoso o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.

- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas acosadoras como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.

2.2. Alcance

El alcance del presente protocolo se establece para Ayuntamiento de Quintanar de la Orden con centros de trabajo en esta localidad.

2.3. Prevención proactiva

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.

- Inclusión del presente protocolo en el "Plan de acogida" para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.

- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes a evitar.

- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Se desarrollará la identificación de factores psicosociales que contribuyan a la aparición de conflictos y violencia en el ámbito laboral. El diagnóstico preventivo permitirá la identificación de factores que propicien situaciones de violencia en el trabajo y facilitará la propuesta de acciones específicas que se anticipen a situaciones de violencia laboral.

- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

2.4. Decálogo de buenas prácticas.

1. RESPETO

Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de esta), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2. COMUNICACIÓN

Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras.

Se cuidará por la integración de todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral de la empresa, sin disminuir las normales posibilidades de comunicación de nadie. Se prohíbe impedir a alguien que se exprese, ignorarle o aislarle.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la empresa.

Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear de forma negativa, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc.

4. CENSURA PRIVADA

Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral.

Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa excepcional que así lo exponga.

5. ARBITRARIEDAD NULA

La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

6. NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa.

Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail, así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como la posición y carácter para exponer su rechazo.

7. REGALOS NO DESEADOS

No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario.

8. PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO

Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual.

Se velará por no cometer situaciones de acoso (trato indebido, relegación, aislamiento...), por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos que se reconocen por la legislación o en el convenio



colectivo para la conciliación vida laboral y familiar, derechos que en mayor medida disfrutaban las mujeres porque son ellas las que normalmente acarrean las responsabilidades familiares.

Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

9. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se cuidará que todos los trabajadores tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad.

Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

10. PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA

Reconocimiento de la libre orientación sexual de cada quién, y prohibición de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTI.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

2.5. Glosario de términos.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género.

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un trabajador y su responsable, o entre dos o más trabajadores de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o empresas externas que presenten sus servicios en las mismas.

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un empleado hacia su empleador por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos del trabajador.

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación directa por razón de sexo).

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencia el trato a otros, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una



persona que tenga la finalidad o provoque efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

2.6. ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

Para distinguir entre acoso sexual y acoso por razón de sexo se establece que mientras el acoso sexual se realiza únicamente en el ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora.

El acoso psicológico no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

ACOSO SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
<ul style="list-style-type: none"> Hacer bromas o comentarios de carácter sexual que tienen una trascendencia ofensiva. Hacer comentarios sobre el físico de carácter sexual e intimidante. Difundir rumores sexuales. Invitaciones sexuales, lúdicas, de forma continuada pese al rechazo previo. Amenazas laborales y chantaje sexual. Insinuación de promoción laboral a cambio de encuentros sexuales. Invitaciones a mantener relaciones sexuales de manera continuada y repetitiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar abiertamente contenido sexual o pornográfico en el entorno laboral. Gesticular y mirar de forma obscena con el fin de intimidar. Cartas, mensajes, emails con contenido sexual. Conductas vejatorias y humillantes debido a la condición sexual de la persona acosada. 	<ul style="list-style-type: none"> Intento continuado de mantenerse a solas con la persona acosada. Hacer contacto físico mediante tocamientos y caricias de forma no consentida y que resulta desagradable para la persona acosada. Tocamientos intencionales o "accidentales" de los órganos sexuales.
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
<ul style="list-style-type: none"> Realizar bromas sexistas. Denigrar el trabajo femenino. Humillar capacidades, habilidades y tareas realizadas por mujeres. Evaluar el trabajo realizado en función del sexo. Asignar tareas de menor dificultad en función del sexo. Manifestar prejuicios de género tales como: "Las mujeres deben encargarse del hogar y/o tener una jornada laboral más corta que los varones" o "Los padres no deben coger la baja por paternidad, dedicar tiempo al cuidado de los niños ni a otras tareas domésticas". 		



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEBIDO A EMBARAZO O MATERNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> · Reclamar a mujeres embarazadas la búsqueda de personas que cubran la baja por maternidad. <ul style="list-style-type: none"> · Sufrir un trato degradante debido a la adopción de baja por maternidad. · Denigrar a mujeres que vuelven al trabajo tras una baja por maternidad. <ul style="list-style-type: none"> · Realizar comentarios prejuiciosos y estereotipados · Denegar permisos de maternidad a los que se tiene derecho.
ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING
<ul style="list-style-type: none"> · Entre las conductas más habituales se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> · No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo <ul style="list-style-type: none"> · Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax... <ul style="list-style-type: none"> · Retirada del trabajo que solía realizar, dándoselo a otra persona. · Atribución de tareas inferiores a sus competencias o incompatibles entre sí. Ocasionar desperfectos en su lugar de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> · Instalar a la víctima en un lugar apartado del resto de la plantilla. · Ignorar la presencia de la víctima o no permitirle la comunicación con el resto. Críticas a su vida privada, orígenes, nacionalidad, creencias o convicciones...

2.7. Detección temprana

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se llevará a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permita detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Instrumento utilizado:

Instrumento de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST).

Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por sexo y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

2.8. Resolución de un conflicto laboral.



2.8.1. Comunicación

Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, indistintamente al/la Responsable de RR.HH así como al/la del Departamento de Prevención.

Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores o a la Comisión de Igualdad (en caso de existir), quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

• La solicitud de intervención se presentará por escrito mediante correo certificado, al domicilio de la empresa y con remite a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso, en papel con entrega en mano (a la dirección de la empresa o RR.HH.) o mediante correo electrónico a la siguiente dirección mail de comisión, gerente, RR.HH. o específico para este efecto.

• Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc. Se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprochable, se procederá a analizar el caso.

2.8.2. Análisis del caso

La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración del departamento de prevención.

Recopilación de pruebas.

• Se llevan a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas y el /la responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado, incluyendo a los testigos en el caso que los haya. Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

2.8.3. Entrevistas

Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

2.8.4. Posibles resoluciones

Que se resuelva el conflicto.

• El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

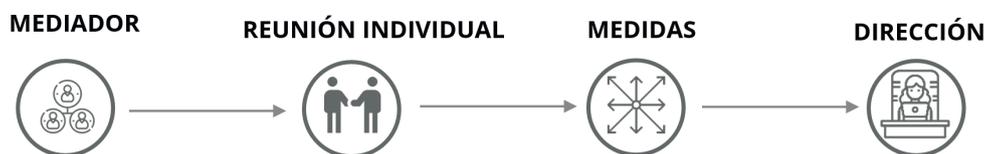
Que no se resuelva el conflicto.

• En este caso se propone la figura de un mediador. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo IV). Cuando hablamos de una denuncia por acoso sexual o razón de sexo no existe la posibilidad de abrir proceso de mediación.

Que alguna de las partes no acepte la propuesta del mediador.

• En este caso, resolverá la situación la persona coordinadora del centro.

2.9. Proceso de mediación.



La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos. Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada con cada una de las personas involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar al mediador por no considerarlo imparcial.

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que se tiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todos deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión del mediador o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la empresa.

Es absolutamente necesario recordar que en el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que en ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad sexual y orientación sexual.

2.9.1. Abstención

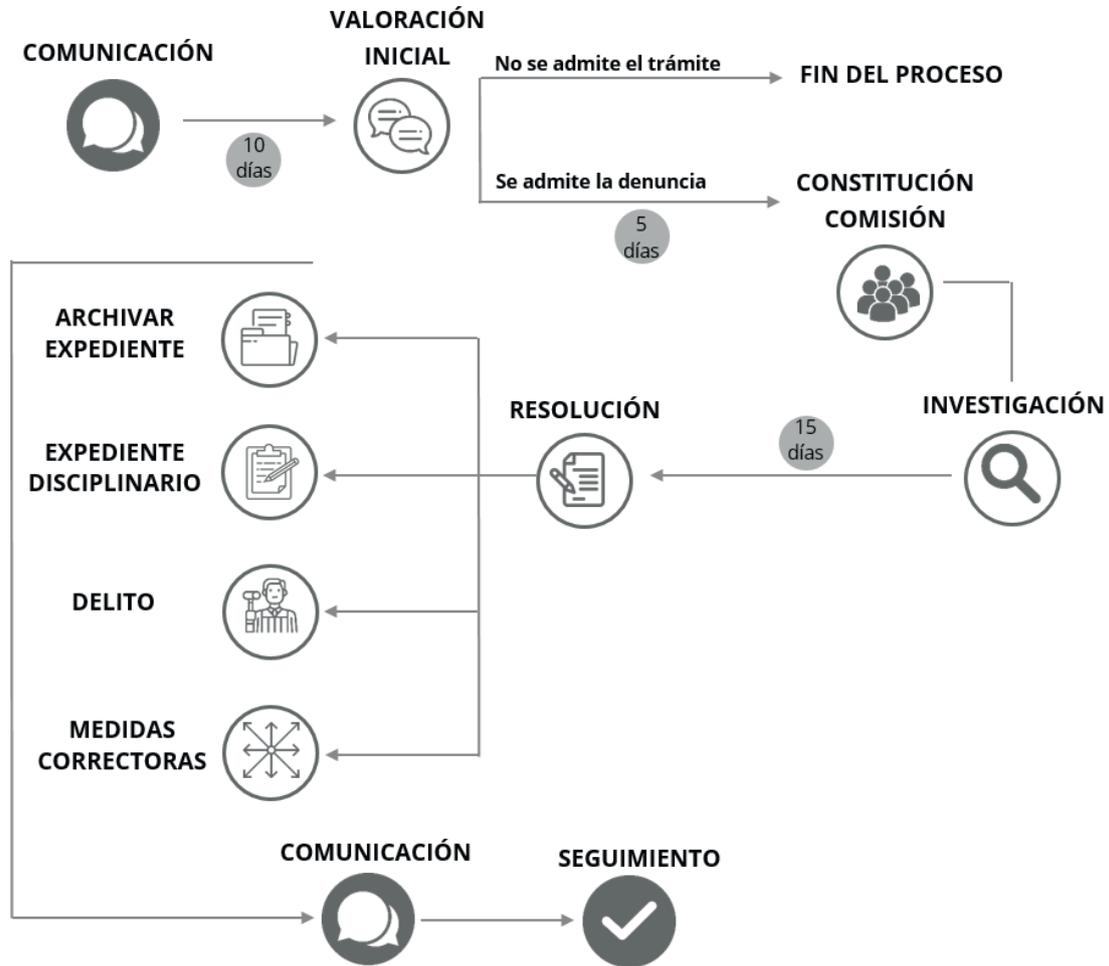
Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

2.9.2. Recusación

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.



3. Denuncia y tratamiento del acoso laboral, sexual o razón de sexo.



La Comisión CITSA únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de ACOSO, o que pudiera constituir delito.

En el caso que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, la CITSA no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la empresa.

En el caso de que la Comisión CITSA considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la empresa para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

3.1. Valoración inicial.

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de diez días hábiles deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, la gerencia deberá admitir o no dicha denuncia.

3.1.1. No admitir a trámite la denuncia.

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar al denunciante.

3.1.2. Admitir a trámite la denuncia.

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de diez días hábiles, realizando una entrevista al denunciante, denunciado y testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes del responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

- La gerencia observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. Elaborará un informe y propuesta de resolución dirigida a Recursos Humanos para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.

- La gerencia precisa de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento de acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la formación de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, en un plazo máximo de cinco días hábiles.



3.2. Comisión de investigación (CITSA).

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, uno de los integrantes será nombrado instructor o director y, en un plazo de cinco días hábiles, debe haberse conformado el Comité.

3.2.1. ¿Quién forma parte del comité?

La Comisión la integra:

- Un técnico especializado en Ergonomía o Psicología o Médico adscrito al servicio de prevención.
- Un representante del departamento de personal (que será ajeno al centro de trabajo, solamente cuando existan otros centros)

- Un representante de los trabajadores. En caso de haber más de un representante de los trabajadores, éstos podrán asistir con voz, pero sin voto.

La Comisión CITSA podrá requerir la presencia de un perito externo (psiquiatraforense, psicólogo o abogado) o cuantos informes periciales considere necesarios para esclarecer los hechos.

Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de sigilo y deber de silencio respecto a toda la información a la que puedan tener acceso durante el desempeño de sus funciones, debiendo firmar antes de su designación el Anexo II.

Los miembros o la propia Comisión CITSA podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

3.2.2. ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel, ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

- Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

- Tener relación de servicio con la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.

3.3. Proceso de investigación.

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- Entrevistas con las personas afectadas (presunto acosador y presunta víctima).
- Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- Cuestionarios validados de Acoso Laboral.
- Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, mails, mensajes...).

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación a la que se entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Todas las personas que se entrevisten durante el proceso de investigación deberán firmar el documento del Anexo V sobre el consentimiento informado y compromiso de confidencialidad. Se dispondrá de un periodo de investigación de máximo 15 días hábiles para recabarlas pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

3.3.1. Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Trato justo.
- Gestión rápida del proceso.
- Si el proceso es largo, disponer de un acompañante de confianza.
- Que en el expediente del denunciante no quede constancia si ha estado hecho de buena fe.
- Obtener información de las acciones correctoras.

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- Confidencialidad de todo el proceso.
- Informarle sobre la queja/denuncia.
- Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- Recibir copia de la denuncia y responder.
- Tratarle de forma justa.
- Tener un acompañante de confianza a lo largo del proceso.

3.4. Resolución, emisión del informe y comunicación.

3.4.1. Resolución del caso

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de 15 días hábiles, la Comisión deberá:

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.



- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.

- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

3.4.2. Informe

El informe contendrá la siguiente información:

- Relación nominal de personas que han participado, identificados por código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).

- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...

- Resumen cronológico de los hechos principales.

- Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.

- Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

3.4.3. Comunicación de actuaciones

Se informará por escrito a los implicados en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del instructor, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

3.5. Acciones sancionadoras y seguimiento.

3.5.1. Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Cuando los hechos sean considerados por la CITSA como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo de la empresa, será a la Dirección de la empresa a la que corresponderá la aplicación de este, como titular de la potestad sancionadora.

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al trabajador/a por la comisión de dicha falta es la suspensión de empleo y sueldo durante catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y un despido disciplinario.

3.5.2. Seguimiento

Corresponderá a la gerencia del centro o delegación el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la víctima resulte afectada, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación del empleado que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

4. Difusión del protocolo de acoso laboral, sexual o razón de sexo.

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso laboral debe ser difundido a la totalidad de la plantilla a través de canales de comunicación como:

- Aplicaciones de comunicación interna.

- Mailing.

- Newsletter.

- Tablón de anuncios (virtual o presencial).

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado libre de estereotipos de género asociados al lenguaje e imágenes sexista.

5. Anexos.

5.1. Anexo I. Guía para la persona que se siente acosada

5.2. Anexo II. Compromiso de confidencialidad.

5.3. Anexo III. Comunicación de acoso.

5.4. Anexo IV. Solicitud de mediación.

5.5. Anexo V. Consentimiento informado.



ANEXO I

Guía breve de actuación para la persona que se siente acosada

6. ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

7. Solicitar información:

- i. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación legal de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

8. Iniciar el procedimiento formal establecido en la empresa,

conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, para iniciar el procedimiento se debe enviar un mail a _____ explicando detalladamente los hechos e identificando a las personas involucradas.

9. Presentar una denuncia

Que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA ADICIONAL EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34, 28027 Madrid

juridico@inmujer.es

Consultas Genéricas:

<https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/contacto.do>

ANEXO II

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña habiendo sido designado por el Ayuntamiento de Quintanar de La Orden para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral/sexual/por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el Ayuntamiento de Quintanar de La Orden de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar:

Fecha:

Fdo.:



ANEXO III

SOLICITANTE

- Persona afectada.
- Servicio de Prevención.
- Recursos Humanos.
- Dirección.
- Unidad directiva afectada.
- Delegados/as de prevención.
- Delegados/as sindicales.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Otros (especificar):

TIPO DE ACOSO

- Psicológico
- Sexual
- Por razón de sexo
- Por razón de orientación sexual
- Por razón de identidad sexual
- Otras discriminaciones
(Especificar)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
NIF:	Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro	Teléfono de contacto:
Centro de trabajo		
Cargo		
Antigüedad en el puesto		
Mando superior		
Tipo de ocupación desarrollada		



ANEXO IV

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia:		Código postal:
Teléfono:	Móvil:	Fax:

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE:

Nombre y apellidos		
Nombre y apellidos de su representante		
Condición que ostenta		
Dirección		
Municipio/Provincia:		Código postal:
Teléfono:	Móvil:	Fax:

DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR/A:

El mediador/a designado/a es D/Dña.:
Y, para el caso en el que no pueda actuar, D/Dña.:

SOLICITUD:

Solicito la activación del protocolo de resolución interna de conflictos.

Lugar:
Fecha:
 Fdo.:

**ANEXO V****CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS
DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO****NOMBRE Y APELLIDOS:****DNI:****EXPONGO:**

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y moral en el trabajo del Ayuntamiento de Quintanar de La Orden y en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día
..... para la investigación de los hechos.

Lugar:

Fecha:

Fdo.:

Toledo 4 de mayo de 2022.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. 1.-2132