

# 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 CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMARENA, número de código de convenio 45100752012023 suscrito por la parte empresarial por 3 representantes, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este Organismo definitivamente el día 10/05/2023 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, ("D.O.C.M" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de 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, con notificación a las partes negociadoras.

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

##### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMARENA**

Conciertan el presente Convenio Colectivo de un lado el Excmo. Ayuntamiento de Camarena, y de otra la representación de las personas trabajadoras, según Ley Estatuto de los Trabajadores.

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

##### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

###### **Artículo 1: Ámbito de Aplicación.**

1.1.- Ámbito personal: El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que prestan o presten servicios en el Ayuntamiento de Camarena.

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

**Artículo 2: Vigencia. Duración. Prórroga.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024, quedando prorrogado por períodos anuales completos, salvo renuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de septiembre del último año de su vigencia.

En el plazo de un mes de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión de negociación.

En el supuesto de prórroga, las retribuciones aprobadas en este Convenio se entenderán modificado en la misma proporción que fije anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, debiendo aplicarse automáticamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

En cualquier caso, el presente Convenio se mantendrá en vigor, prorrogándose por años sucesivos, hasta tanto se apruebe otro que lo sustituya.

**Artículo 3: Comisión de Seguimiento.**

3.1.- Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Convenio Colectivo. En especial la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá de forma paritaria entre la Corporación y la representación Sindical.

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

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquéllos carácter vinculante.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por la Alcaldía del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán una vez al año y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoquen por una de las partes.

Toda persona trabajadora municipal afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido a la presidencia de la misma.

3.2.-Funciones de la Comisión de Seguimiento. Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los/las trabajadores/as.

Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengán determinadas por disposiciones legales.

La vigilancia del correcto cumplimiento de las funciones descritas en la Valoración de puestos de trabajo elaborada para el personal laboral del Ayuntamiento de Camarena.

Las que la atribuye el presente Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO II****JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES****Artículo 4: Jornada laboral.**

La jornada laboral ordinaria de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Camarena, será de 37,5 horas en jornada semanal, hasta un máximo de 1647 horas anuales, con carácter general de lunes a viernes y el horario será en cada servicio o centro, el acordado entre el Ayuntamiento y la representación Sindical.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de al menos, dos días ininterrumpidos, siempre que el servicio lo permita. Cuando un día de descanso semanal sea alterado por necesidad del servicio, se le restituirá en el período de la semana alterada, salvo que el/la trabajador/a solicite su disfrute en otro período distinto, si no fuera posible le será compensado con un día más.

Dentro de la jornada laboral de 5 horas o más seguidas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

**Artículo 5: Servicios extraordinarios.**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por necesidades del servicio fuera necesario la realización de trabajos de ese tipo, se ejecutarán por todos las personas trabajadoras capacitadas para realizarlos y de forma rotatoria entre ellas.

En cualquier caso, los servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

En ningún caso, se sobrepasará el número de horas máximas reguladas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (80 horas al año).



Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente. Excepcionalmente, y previa justificación motivada por el servicio correspondiente de esta Administración, se compensará en tiempo libre de mutuo acuerdo entre administración y trabajador/a conforme a lo siguiente:

**COMPENSACIÓN EN TIEMPO LIBRE:**

Las horas de lunes a viernes, desde las 7,00 hasta las 22,00 horas, dos horas.

Las horas nocturnas de lunes a viernes y diurnos de sábados, domingos y festivos, tres horas.

Las horas nocturnas de sábados, domingos y festivos, cuatro horas.

**COMPENSACIÓN ECONÓMICA:**

Las horas de lunes a viernes desde las 7:00 hasta las 22:00 horas, el valor de multiplicar 1,25 a la hora ordinaria.

Las horas nocturnas de lunes a viernes, el valor de multiplicar 1,50 a la hora ordinaria

Los sábados, domingos y festivos desde las 7:00 hasta las 22:00 horas, el valor de multiplicar 1,75 a la hora ordinaria.

Los sábados, domingos y festivos nocturnos, el valor de multiplicar 2 a la hora ordinaria.

Las fiestas patronales, cabalgata de reyes, carnavales y semana santa, el valor de multiplicar 2 a la hora ordinaria.

A estos efectos, se consideran nocturnas las horas comprendidas entre las 22:00 y las 7:00 de la mañana.

**Artículo 6: Vacaciones.**

6.1.- El período de vacaciones anuales será de 22 días hábiles, o los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

6.2.- El período de disfrute de las vacaciones será con carácter general el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo ser fijado fuera del período normal por iniciativa y a voluntad de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio dentro de su unidad lo permitan, previa solicitud de las mismas con al menos una semana de antelación.

Los días de vacaciones se podrán disfrutar de la siguiente manera:

a) Se disfrutara de un periodo mínimo de diez días hábiles consecutivos.

b) Se disfrutara otro periodo mínimo de cinco días hábiles consecutivos.

c) El resto de días restantes se podrán disfrutar de manera discontinua o continua a elección del trabajador.

En el caso de que se disfrute un periodo de más de quince días hábiles consecutivos el apartado b no sería de aplicación

Los turnos de vacaciones serán rotativos y se distribuirán respetando la funcionalidad de cada servicio.

6.3.- Las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente, no obstante:

a) Cuando las situaciones de incapacidad temporal de la persona trabajadora impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

b) En el supuesto de que una persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal (I.L.T.) llegado el inicio de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, o paternidad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a continuación de concluidas dichas causas, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 7: Licencias.**

7.1 Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por el tiempo y causas siguientes:

a. Por razón de matrimonio o inscripción en Registro de pareja de hecho oficial: el trabajador/a tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales.

b. Un día por asistencia al acto matrimonial o inscripción en Registro de pareja de hecho oficial de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma provincia, y cinco días hábiles cuando sea en distinta provincia.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma provincia y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta provincia.

Estos días se podrán disfrutar de forma continua o discontinua a elección de la persona trabajadora mientras dure el hecho causante.

d. Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, un día. Cuando se produzca cambio de localidad: Dos días.



e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.  
f. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de cursos oficiales, durante los días de su celebración.

g. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.

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

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor

Igualmente, las personas trabajadoras podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, que se fijarán con un mínimo de 24 días laborables.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

k. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave como el cáncer 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. Dicho hecho deberá quedar debidamente justificado por la persona trabajadora.

l. Por la asistencia a cursillos, seminarios relacionados con la formación profesional, con autorización previa de la Alcaldía, por el tiempo necesario de formación.

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

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.

La asistencia o reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas.

El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.

La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.

La asistencia a consultas médicas del sistema de salud públicas, o privadas, que no puedan atenderse fuera de la jornada laboral de la persona trabajadora, sus hijos/as menores, personas con discapacidad física o psíquica o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y que necesiten acompañamiento de un familiar, con la consiguiente justificación.

La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir, y certificados de organismos oficiales, siempre que la realización de dichos trámites no pueda ser realizados fuera de la jornada laboral.

El tiempo indispensable para la asistencia a tutorías escolares de hijos/as menores .

Los días 24 y 31 de diciembre serán declarados días de cierre de centro y contarán como tiempo de trabajo efectivo.

7.2. Asuntos particulares.

- Serán de 6 días hábiles o los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor al año.

- No se podrán acumular a los días de vacaciones.

- Deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre.

7.3. La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles salvo el caso de que no puede avisarse con ese tiempo de antelación.

La concesión de las licencias se efectuará por Alcaldía, previo informe del encargado del servicio, sección o negociado correspondiente según proceda.



Las personas trabajadoras que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Secretaría del Ayuntamiento podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes.

7.4 A los efectos del presente artículo se considera:

Primer grado de consanguinidad: padres, e hijos/as.

Primer grado de afinidad: cónyuge, padres, e hijos/as del cónyuge.

Segundo grado de consanguinidad: abuelos/as, hermanos/as y nietos/as.

Segundo grado de afinidad: abuelos/as, y hermanos/as del cónyuge y cónyuge del/la hermano/a.

Tendrá la misma consideración que el cónyuge las parejas inscritas debidamente en registro público.

#### **Artículo 8: Permisos Especiales.**

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

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



c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado h) del artículo 7, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y/o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del



servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

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

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

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

#### **Artículo 9: Permisos no retribuidos.**

La persona trabajadora que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a un mes cada dos años, ni inferior a 7 días naturales. Dicha licencia podrá ser concedida siempre que no afecte al servicio y solicitándolo con una antelación mínima de 2 meses a Alcaldía.

#### **Artículo 10: Excedencias.**

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

##### **1. Excedencia voluntaria.**

1.1. Por interés particular: Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con contrato laboral y con un año al menos, de servicios prestados al Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años. Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia. La antigüedad en el Ayuntamiento queda suspendida durante el tiempo que permanezca en dicha situación.

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

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

1.3. Por cuidado de hijos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, no superior a tres años.

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

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

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

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

Esta excedencia no tendrá derecho a reserva de puesto.



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

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

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

### CAPÍTULO III

#### RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

##### **Artículo 11: Sistema retributivo.**

El personal al servicio del Ayuntamiento de Camarena, únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes:

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

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

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

4. Pagas extraordinarias: Corresponde a cada persona trabajadora dos pagas extraordinarias al año compuestas por la suma de las retribuciones correspondientes al salario de paga publicado en la LPGE los complementos de destino y específico, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre, ubicándose en la nómina correspondiente a dichos meses.

##### **Artículo 12: Condiciones económicas.**

La masa salarial del personal laboral se verá incrementada anualmente en el porcentaje fijado por la LPGE para el sector público.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento estipulado por la Ley de Presupuestos Generales para cada año.

##### **Artículo 13: Conceptos no salariales.**

###### 13.1.- Indemnización por razón de servicio de locomoción

Este complemento será de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Camarena, que ponga a su disposición el Carnet de Conducir y al mismo tiempo la utilización de su propio vehículo para los desplazamientos dentro del municipio y así poder realizar sus cometidos laborales.

La cuantía que se establece en este complemento previa determinación del kilometraje en cada caso, aún sabiendo que este es un servicio que debería ser realizado por el propio Ayuntamiento, pero que debido a la dificultad de poderse llevar a cabo, se acuerda establecer el importe de 0,18 euros/Km., para los trayectos realizados fuera del municipio.

El Ayuntamiento debe facilitar medio de transporte para aquellos trabajadores/as que por necesidades de servicio prestan su trabajo en diferentes dependencias municipales.

Las partes se comprometen a renegociar las condiciones de esos acuerdos tras la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo.





## CAPÍTULO IV

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 14: Sistema de clasificación.**

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

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

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

#### **Artículo 15: Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.**

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

#### **Artículo 16: Grupos profesionales.**

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

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

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

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

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

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

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

#### **Artículo 17: Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional.**

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

## CAPÍTULO V

### SISTEMA DE ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

#### SECCIÓN 1) SELECCIÓN DE PERSONAL FIJO

#### **Artículo 18: Provisión de Puestos de Trabajo.**

El Ayuntamiento de Camarena proveerá los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, conforme los principios rectores que rigen para la Administración Pública, regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público y ley de Empleo Público de CLM.

#### **Artículo 19: Relaciones de Puestos de Trabajo.**

19.1.- La relación de puestos de trabajo (R.P.T.) es un documento unitario y homogéneo, que refleja la totalidad de los puestos de trabajo existentes en la Plantilla de Personal laboral fijo, indefinido y temporal de este Ayuntamiento.

En el documento se integran los conceptos de clasificación profesional, titulación, tareas y funciones que se desarrollan, nivel de complemento de destino, valoración del puesto de trabajo, jornada y otras, que determinan la estructura organizativa y la descripción de los puestos de trabajo.

En ningún caso de la RPT se podrán desprender tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de ningún departamento por encima de otro de los que conforman el conjunto de la Corporación.

19.2.- La creación, modificación y supresión de todos o algunos de los elementos que puedan tener o tengan relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse a través de la R.P.T., previa negociación con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

19.3.- La RPT consta, como mínimo, de los siguientes conceptos:

Codificación de cada uno de los puestos.

Denominación clara y concreta del puesto.

Grupo(s) de titulación por los que pueden ser ocupados los puestos.

Forma de provisión.

Nivel de complemento de destino.

Complemento específico.



Titulaciones específicas requeridas.

Experiencia, en su caso.

Tipo de jornada.

Servicio o centro al que está adscrito.

**Artículo 20: Oferta de Empleo Público.**

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

20.2.- La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Camarena, se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición o concurso- oposición, en lo que quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

20.3.- Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente convenio colectivo.

20.4.- Sistemas de selección:

1. La oposición consistirá en la celebración de al menos dos pruebas de aptitud, todas ellas de carácter eliminatorio, de las cuales una será de carácter práctico relacionado con las funciones de la categoría y el resto teóricas, atendiendo al temario que de forma desglosada debe figurar en las bases de la convocatoria.

2. El concurso-oposición consistirá en la sucesiva celebración, como fases del proceso de selección de los sistemas de oposición y concurso. La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del 85 por 100 del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso deberán haber superado previamente la oposición. La puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso será del 25 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo. La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso.

3. Se establece un cupo de reserva del 7 por 100 del global de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Las plazas reservadas y no cubiertas se incorporarán al sistema general.

20.5.- Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros, específicos derivados de las características del puesto de trabajo al que se pretende acceder.

20.6.- Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Las Comisiones de selección se constituirán en cada convocatoria, definiéndose el número y miembros por el órgano correspondiente.

Los vocales deberán poseer la titulación o especialización como mínimo igual o superior a las plazas convocadas.

5. El órgano convocante podrá nombrar hasta un máximo de dos asesores especialistas, con voz pero sin voto, que asistan en el ejercicio de sus funciones, los cuales se limitarán al asesoramiento de la Comisión en el ejercicio de su especialidad.

6. Concluidas las pruebas selectivas las comisiones de selección elevarán al órgano convocante la propuesta de contratación de los aspirantes aprobados por orden de puntuación para la formalización de los contratos correspondientes. No podrán declararse aprobados en las pruebas selectivas a un número de aspirantes mayor al de las plazas convocadas.

20.7.- Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada una de los procesos de selección. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.

El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, de modo que transcurrido el plazo de incorporación que se determine, sin que ésta se hubiera producido, el trabajador/a perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración municipal, derivada del proceso selectivo correspondiente.



## SECCIÓN 2) SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER TEMPORAL

### Artículo 21: Tipos de contratación.

Podrán celebrarse cualquiera de las modalidades de contrato previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 y sus normas de desarrollo. Preferentemente se realizarán contratos por tiempo indefinido, por sustitución o vacante, acumulación de tareas y a tiempo parcial.

### Artículo 22: Control de la contratación.

La representación legal de los/as trabajadores/as demandará de la Administración la entrega de una copia básica de todos los contratos que se formalicen.

La copia básica contendrá todos los datos, a excepción del D.N.I., N.I.F., domicilio, estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley 1 de 1982, pudiera afectar a la intimidad personal.

Tanto los representantes de la Administración como los del Comité de Empresa y los de 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.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras podrá recabar de la Administración las prórrogas, ceses y modificaciones de los contratos.

## CAPÍTULO VI

### PRESTACIONES SOCIALES

#### Artículo 23: Incapacidad transitoria.

23.1 Al personal laboral del Ayuntamiento de Camarena se les reconocerá , en los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común en los casos de enfermedad grave recogido 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 , un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 100% de las Retribuciones Básicas que viniera percibiendo el mes anterior al causar la incapacidad

23.2. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común en los supuestos de intervención quirúrgica y hospitalización, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 80% de las retribuciones básicas que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

23.3. En los casos de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, en los supuestos de intervención quirúrgica y hospitalización, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 80% de las retribuciones básicas que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

#### Artículo 24: Anticipos reintegrables.

1.- Las personas trabajadoras con un año de antigüedad, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables.

2.- La cantidad máxima a solicitar será de 600 euros, debiendo reintegrarse en un plazo máximo de 12 mensualidades.

3.- Se encomienda a la Comisión de Seguimiento la determinación y el control de los criterios para la concesión de los anticipos para lo que se requerirá, estar al corriente de pago de otros anticipos y no estar suspendido/a de empleo y sueldo. Se concederá siempre que exista crédito disponible en la cantidad consignada al respecto. Se tratará asimismo, en primer lugar, de que dicha concesión se realice a favor de aquellos trabajadores/as que tuvieran algún problema grave derivado, ante todo, de una enfermedad propia o para atender a la de algún familiar. Sólo ante esta situación, la Comisión de Seguimiento podrá solicitar al Pleno Corporativo el aumento del Fondo.

4.- Los criterios a seguir para la concesión de estos anticipos serán los que a continuación se enumeran, por orden de prelación:

1.- Gastos de enfermedad.

2.- Adquisición de la primera vivienda.

3.- Reforma de la primera vivienda.

4.- Estudios propios o de familiar de primer grado en centros públicos.

5.- Pago de alquiler por arrendamiento de la vivienda habitual Justificación acreditativa:

La persona trabajadora deberá justificar motivadamente en su escrito de petición la finalidad del anticipo, conforme a los criterios expuestos, adjuntando documentación acreditativa de la misma:

(1 supuesto): Gastos de clínica o tratamiento.

(2 supuesto): Escritura pública de compra de la vivienda o constitución de crédito hipotecario.

(3 supuesto): Presupuesto de las obras de reforma sellado por la empresa constructora y contrato civil de ejecución suscrito con la misma.

(4 supuesto): Documento de pago de matrícula y mensualidades del curso escolar y acreditación de la vinculación familiar.



(5 supuesto): Contrato de arrendamiento de la vivienda, Certificado de residencia/empadronamiento y declaración jurada del solicitante de que el anticipo se destinará a pagos de alquiler, con la obligación de justificar posteriormente los recibos del pago.

**Artículo 25: Acción Social.**

El Ayuntamiento abonará a sus trabajadores/as, con un año de antigüedad, ayudas económicas.

Las cuantías serán las que se determinan a continuación:

A.- Ayuda por concepto de Guardería en Escuelas infantiles, para los/as hijos/as de los/as empleados/as con edad de cero a tres años, con un límite de 200,00 euros anuales por trabajador/a. Las personas trabajadoras se beneficiarán del 50% del precio de la guardería municipal.

B.- Beneficio del 50% en las tasas de los servicios deportivos del ayuntamiento de Camarena.

Beneficiarios de las ayudas de acción social: todo/a trabajador/a con contrato laboral superior a un año.

**Artículo 26: Asistencia jurídica y responsabilidad civil.**

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

Se informará anualmente a la representación de los/as trabajadores/as del contenido de la póliza.

**Artículo 27: Protección a la maternidad.**

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. Cuando alguno de los puestos de trabajo sea peligroso para el feto o la madre y, vistos los informes pertinentes del Médico Tocólogo, se procederá mientras dure el periodo de gestación, al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, dentro de su categoría profesional. La realización de turnos de noche o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario a partir del sexto mes del embarazo.

## CAPÍTULO VII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 28: Seguridad y Salud Laboral.**

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

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

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

4.- El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a las personas trabajadoras y se acomodará a las características del puesto de trabajo y a la época anual en que tengan que ser utilizados. El uso de las prendas durante la jornada laboral será de obligatorio cumplimiento.

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

6.- Por el Ayuntamiento se prestará a toda la plantilla de personas trabajadoras un reconocimiento médico anual.

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

**Artículo 29: Prevención de riesgos laborales:**

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se actuará de conformidad con lo establecido en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39 de 1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1488 de 1998, de adaptación a la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación.

**Artículo 30: Vestuario.**

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de recibirán el vestuario necesario para el desempeño de su actividad profesional que les será entregado dos veces al año, coincidiendo con la temporada de invierno y verano, y será repuesto si fuera necesario por rotura del mismo.

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



## CAPÍTULO VIII

### MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### **Artículo 31: Formación y perfeccionamiento profesional.**

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos una vez cada año, a la asistencia a un curso de Formación Profesional Específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual al 50 por 100 de las que se dedican a la asistencia a dichas clases.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo el Ayuntamiento concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración que tenga el curso.
- c) El Ayuntamiento podrá enviar a sus personas trabajadoras a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando de la asistencia se puedan derivar beneficios para los servicios.

## CAPÍTULO IX

### FALTAS Y SANCIONES

#### **Artículo 32: Régimen disciplinario**

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Camarena se les aplicará lo recogido en el estatuto de los trabajadores en materia de régimen disciplinario.

## CAPÍTULO X

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### **Artículo 33: Derechos sindicales: Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante para la realización de labores sindicales. Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este Convenio Colectivo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que suponga una mejora sobre el mismo. Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante, para la realización de labores sindicales, cada delegado/a de personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas entre los miembros de la misma candidatura, en el mismo año.

## CAPÍTULO XI

### FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

#### **Artículo 34: Definición y medidas específicas en prevención del acoso sexual.**

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

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

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

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

En el Ayuntamiento de Camarena se establecen las siguientes medidas:

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

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

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

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

#### **Artículo 35: Protocolo de actuación.**

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

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



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

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

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

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

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

Este protocolo ya existe en el Ayuntamiento, al disponer de un plan de igualdad inscrito en el libro de registro de convenios colectivos con código 45100282112022.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera:** Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales que afecten a los empleados/as Públicos/as, y que sean publicados en el Boletín Oficial del Estado serán de aplicación automática a los trabajadores/as sujetos/as al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que dicha aplicación no resulte ilegal, y en cuanto no entre en contradicción con su condición de personal laboral.

**Segunda:** A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, con el objetivo de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y dar debido cumplimiento a la Ley de Igualdad, las partes firmantes, se comprometen a negociar e implementar medidas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral, a la igualdad en el empleo, y medidas de lucha contra la violencia de género, y de prevención del Acoso Sexual.

**Tercera:** Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud al Ayuntamiento, a ejercer su derecho a la jubilación tanto anticipada, como parcial u ordinaria, siempre que reúnan los requisitos que dispongan las leyes y estando el ayuntamiento obligado a concederla.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se mandará copia del mismo a los representantes sindicales del Ayuntamiento de Camarena.

En Toledo, a 22 de mayo de 2023.-El Delegado Provincial, Julian Martín Alcantara.

Nº. 1.-2993