



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO EL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMUÑAS, número de código de convenio 45100762012023 suscrito por la parte empresarial por una representante, y por la parte social por dos representantes de UGT y CC.OO comité de empresa de la misma, firmado el día 3/05/2023 y presentado ante este Organismo el día 2/08/2023 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 PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMUÑAS.

Conciertan el presente Convenio Colectivo de un lado el Excmo. Ayuntamiento de Camuñas, 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.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Será de aplicación al personal laboral que presta o preste sus servicios en el Ayuntamiento de Camuñas.

No obstante, las prescripciones reguladas en el Convenio Colectivo a efectos prestaciones económicas y sociales no se aplicarán a los contratos de trabajo temporales de duración inferior a un año suscritos por el Ayuntamiento en el marco de programas de empleo o de otras actuaciones que no se refieran a puestos de trabajo de carácter estructural incluidos en la plantilla presupuestaria.

Ámbito territorial: Comprenderá todos los centros y servicios dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Camuñas.

Artículo 2.- Vigencia, prórroga y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir de su firma por las partes correspondientes, será publicado en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Toledo y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024,

De no ser denunciado por cualquiera de las partes total o parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, este quedará prorrogado tácitamente de año en año. En el supuesto de prórroga se aplicará a todos los contenidos de carácter económico un incremento igual al establecido por el Gobierno para el resto de empleados públicos.

Lo contenido en este Convenio tendrá efectos desde su firma, excepto para aquellos artículos y Anexos que tengan expresamente establecida otra fecha de retroactividad. Los Anexos que se puedan acordar con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, tendrán efectos a partir del día siguiente al de su firma, con independencia al de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Toledo.

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



Artículo 3.- Comisión de Seguimiento.

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por la representación de la Corporación y la de los trabajadores, siendo presidenta la alcaldesa o el miembro de la Corporación en quien delegue.

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

2. Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

a) Velar por la aplicación de lo establecido en este convenio.

b) Interpretar y desarrollar las normas que integran el convenio.

c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente convenio.

d) Actualización y revisión del contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre la Corporación y los Sindicatos.

e) Negociar la preparación de la Oferta de Empleo Público en los términos establecidos en la legislación vigente, salvo que delegue este asunto en la Mesa General de Negociación.

f) Sus decisiones, en el marco de este convenio, tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.

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

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

a) Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades encontradas para su adecuado cumplimiento, así como elaborar propuestas encaminadas a la superación de aquellas dificultades (propuestas que deberán ser elevadas a los órganos competentes del Ayuntamiento).

b) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

c) Todas aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones, presentes o futuras, del convenio.

CAPÍTULO II.-JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 4.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Camuñas, se equipará al de los empleados públicos de la junta de Comunidades de Castilla la Mancha, será de 35 horas en jornada semanal, hasta un máximo de 1554 horas anuales, con carácter general de lunes a viernes en jornada continua 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. 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.

Se considera trabajo efectivo el empleado para:

- Desayuno, merienda o cena, treinta minutos.

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

- Cuando se realice jornada partida, se podrá hacer dos paradas de 20 minutos para el mismo concepto.

- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.

- Interrupciones por la propia organización del trabajo.

Durante el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos, se tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de 30 minutos que en caso de no poder aplicarse por necesidades del servicio se compensarán con 3 días de descanso.

Cualquier modificación de la jornada laboral, de cualquier trabajador, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Con ocasión de las fiestas patronales, las personas trabajadoras del Ayuntamiento tendrán una reducción diaria de tres horas que serán las últimas de la jornada, con carácter general, durante 5 días que en caso de necesidades del servicio se podrán acumular en jornadas completas.

Artículo 5.- Calendario laboral.

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

a. Sábados y domingos

b. Las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable establecidas por Decreto de la JJ.CC.

c. Las fiestas locales.



Todos los trabajadores/as tienen derecho al disfrute de catorce festivos al año, por lo que si alguno de los señalados en los apartados a, b y c, coincidiera con día de libranza, el trabajador/a los acumulará como días de asuntos propios.

Artículo 6.- Horarios.

El horario de trabajo con carácter general se homologará al establecido para el personal empleado público de 8 a 15 horas de lunes a viernes, con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto, bien sea por trabajo a turnos, en jornada partida o jornada flexible total o parcial. En los servicios que, por sus singulares características, debiera implantarse un horario distinto al habitual, éste será negociado con los representantes de los trabajadores en los dos meses anteriores a su entrada en vigor, siendo objeto de inclusión en el catálogo de puestos de trabajo, con su correcta descripción y valoración, hasta la elaboración de dicho catálogo, se compensará con un 10% de las retribuciones salariales mensuales.

Artículo 7.- Servicios extraordinarios.

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

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador. Para el personal que realiza su trabajo en jornada ordinaria de lunes a viernes la compensación será calculada del modo siguiente:

TIPO DE HORA	COMPENSACIÓN ECONÓMICA	COMPENSACIÓN LIBRE TIEMPO
Coste hora de referencia 15 euros para todos los grupos profesionales		
Horas diurnas de Lunes a Viernes (de 8:00 a 22:00 horas)	175% €	1,75 h
Horas nocturnas de Lunes a Jueves (De 22:00 a 8:00 horas)	200% €	2
Sábados, domingos y festivos diurnas (de 8:00 a 22:00 h)	225% €	2,25
Viernes, Sábados, Domingos y Festivos nocturnos (de 22:00 a 8:00 horas)	250% €	2,50

Por la Concejalía correspondiente, previa información recabada de la Intervención del Ayuntamiento, se informará trimestralmente al representante sindical de las cantidades abonadas por este concepto, así como de su distribución por áreas y servicios.

CAPÍTULO III: RETRIBUCIONES

Artículo 8.- Conceptos retributivos.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Camuñas estarán asimilados a los funcionarios en cuanto a conceptos retributivos, únicamente podrán ser retribuidos 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. Antigüedad: Es la retribución fija mensual que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en la ley de presupuestos generales del estado para los grupos A1, A2, B, C1, C2 Y AP, teniendo carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

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

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

5. Pagas extraordinarias: Corresponde a cada persona trabajadora dos pagas extraordinarias al año compuestas por la suma de las retribuciones correspondientes al salario base los complementos de antigüedad, destino y específico, 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.

6. 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 para el personal funcionario.

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.

Indemnización por razón de servicio de locomoción

Este complemento será de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Camuñas, 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, aun 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 0,19 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.

CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 9.- Vacaciones.

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

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe en cada servicio o sección, en cada caso, de común acuerdo con los empleados públicos, debiéndose comunicar esa planificación con un mes de antelación.

Se establece un período mínimo de disfrute de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. Excepcionalmente podrá disfrutarse un periodo inferior por acuerdo entre trabajador y empresa.

Al menos diez días laborables deberán disfrutarse dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Las solicitudes deberán de presentarse antes del 31 de mayo y resueltas antes del 30 de junio. Si no existiese contestación, se entenderá que las solicitudes han sido concedidas.

Si el número de días laborables de los meses de julio y agosto es inferior a 22, al objeto de que no exista un solape que imposibilite el mantenimiento del servicio y facilite los turnos de vacaciones, la diferencia de días podrá disfrutarse como si fuesen días de asuntos particulares.

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

En aquellos servicios que por sus características, el comienzo de las vacaciones coincida con su turno de descanso, se pospondrá al inicio de estas, hasta que aquél finalice.

En el plazo máximo de quince días anteriores a la fecha establecida en el plan de vacaciones, los/as trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas si lo estiman oportuno. Ante los conflictos que pudieran surgir, estos serán elevados a la Comisión de Seguimiento, para su dictamen y resolución.

En el caso de incapacidad temporal, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad temporal.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, accidente laboral o enfermedad profesional, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto.

En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Si durante el disfrute del período de vacaciones, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, accidente laboral o enfermedad profesional, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto.

En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

De igual forma, será de aplicación la suspensión o retraso de las vacaciones, en los casos de suspensión de contrato previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Licencias.

Con carácter general, en materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien se conviva maritalmente, tres días hábiles. cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y siete días hábiles si es fuera del Estado español. Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad y seis días hábiles si es fuera del Estado español.

Para el resto de grados un día.

b) Por intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente, el día de la intervención; y caso de necesitar reposo domiciliario con informe de facultativo, un máximo de tres días.

c) Por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio o situación análoga, un día si es en la misma localidad y tres días si es en distinta localidad.

d) Por asistencia a cursillos, seminarios o congresos profesionales relacionados con su formación profesional, el tiempo necesario.

e) Por matrimonio, o situación análoga, del empleado o empleada municipal, 15 días.

f) Para asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, durante los días de su celebración que serán debidamente justificados.

h) Por asistencia a cursillos, seminarios relacionados con la formación profesional, previa información al alcalde o alcaldesa, y con la autorización de la comisión de seguimiento.

i) 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 su justificación.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

k) Para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del DNI, PASAPORTE, CARNÉ DE CONDUCIR Y CERTIFICADOS DE ORGANISMOS OFICIALES

l) La asistencia a tutorías escolares de los hijos menores, el tiempo indispensable.

m) Por asuntos particulares, seis días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración pública de Castilla-La Mancha, los empleados públicos del Ayuntamiento de Camuñas tienen derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo incluye sábados, domingos y festivos disfrutarán de dos días adicionales por asuntos particulares.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio, y hasta el 31 de enero del año siguiente, y podrán acumularse a las vacaciones anuales.

n) Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo, en cuyo caso se incrementarán los días de asuntos particulares.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador 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 hubiere 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.

p) La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberán realizarse con una antelación mínima de dos días hábiles y por escrito, salvo caso de necesidad urgente. La concesión se efectuará por el concejal del servicio por escrito y en su ausencia se entenderá concedido.

Los empleados públicos que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hecho o aportes datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria, pudiéndose exigir la aportación de los justificantes pertinentes.

**Artículo 11.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.**

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

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 período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades 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 de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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 funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

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

Cuando 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, el empleado público tendrá



derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

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

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

Artículo 12.- Protección de la maternidad y la paternidad: Permisos y excedencias para el cuidado de hijos y familiares.

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en lo previsto en la Ley 39 de 1999, y en la Ley Orgánica 3 de 2007, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B. O. E. número 266, del 6 de noviembre de 1999).

Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica. El riesgo mencionado en este punto será debidamente evaluado médicamente. Dicha evaluación comprenderá la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen General de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado/a. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos de permiso, a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años con reserva de puesto, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años con reserva de puesto, el personal para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viviera disfrutándose.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, consolidación de grado y derechos pasivos, y el trabajador tendrá derecho, a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



Por lactancia de cada hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. En el caso de adopción o acogimiento de un lactante se seguirán los mismos criterios establecidos en este apartado.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Artículo 13.- Licencias no retribuidas.

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

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

Como medida de fomento de empleo, estas licencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

El trabajador municipal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar 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 una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador 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.

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

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

Artículo 14.- Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se compromete el Ayuntamiento a no cubrir la plaza en propiedad durante el tiempo que dure la excedencia o se prorrogue. Esta deberá ser cubierta en régimen de interinidad a la mayor brevedad posible.

En referencia a lo contemplado en este CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS. Se estará también en lo dispuesto y con carácter supletorio en la Ley 7/2007, de 12 de abril del EBEP y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en los preceptos que hagan referencia en materia de vacaciones, licencias, permisos y excedencias.

Artículo 15.- Incapacidad Temporal.

En el caso de incapacidad laboral temporal:

El/la trabajador/a que pase a la situación de IT percibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día en caso de accidente laboral, enfermedad grave, crónica o incapacitante.

En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, comenzará a percibir el 100% de sus retribuciones a partir del día 31 desde que se dio la incapacidad.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- Grupos y categorías profesionales.

Las Administraciones Públicas podrán estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional y los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos. Cuando ello se realice, la clasificación se efectuará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

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 este 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 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:

Subgrupo C1: Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes., para el que se requerirá título de Bachiller Superior, BUP., FP2 o equivalente.



Subgrupo C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo E: sin titulación o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Ello no obstante, al tiempo de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) resultará de aplicación la normativa que en dicho momento resulte de aplicación a la clasificación de los empleados públicos y lo estipulado en la RPT y el Catálogo de Puestos de Trabajo con sus funciones y organigrama.

Artículo 17.- Modificación de la clasificación y categoría profesional.

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

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

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

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

Artículo 18.- Movilidad funcional.

Toda movilidad con carácter indefinido entre sectores y servicios que se efectúe con personal de la misma categoría, deberá realizarse previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que se le haya concedido la movilidad funcional entre sectores, no podrá volver a solicitarla hasta transcurridos dos años.

El desempeño de funciones de superior categoría, por causas sobrevenidas, como la ausencia del superior, se remunerarán con la misma cantidad que corresponda al puesto sustituido.

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

Artículo 19.- Oferta de empleo público.

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

Las vacantes que se creen, se cubrirán por el siguiente orden: Promoción interna.

Concurso de traslados. Excedentes forzosos. Turno libre.

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

La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Camuñas, 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.

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.

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 75 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.



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.

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 empleado interino y 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.

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 CONTRATACION

Artículo 20: Tipos de contratación.

Podrán celebrarse cualquiera de las modalidades de contrato previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 y real decreto ley 32/21. Preferentemente se realizarán contratos por tiempo indefinido FIJO.

Artículo 21: 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 VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 22.- Derechos sindicales.

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

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

Artículo 23. Secciones sindicales.

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



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

Cada Sección Sindical, nombrará a un delegado sindical, independientemente del número de afiliados, si tuvieran presencia en los órganos de representación, dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Artículo 24.- Crédito horario.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los Delegados de Personal y los delegados sindicales, dispondrán de un crédito horario de diecisiete horas mensuales por delegado y retribuidas como de trabajo efectivo. Dichas horas podrán ser acumuladas entre los distintos delegados, independientemente de las candidaturas.

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.

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

Artículo 25.- Derechos, facultades y funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.- Garantías.

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

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



Los miembros Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo, en los casos de reasignación de efectivos o traslados forzosos, respecto de los demás trabajadores.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Artículo 27.- Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar reuniones:

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

b) Los representantes legales de los trabajadores.

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

2. Las asambleas pueden ser:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 28.- Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral, que con carácter indefinido presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Camuñas, tendrá derecho, al menos una vez al año, a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación u otras entidades públicas previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

2. Los trabajadores que cursen los estudios antes mencionados tendrán 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 dichos cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo.

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

Artículo 29.- Comité de seguridad y salud.

1. Será único para todo el Ayuntamiento, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Corporación en materia de prevención de riesgos.

2. Composición: El Comité estará formado por dos Delegados de Prevención de una parte (el Delegado de personal empleado público y el Delegado de Prevención elegido por los Delegados de personal laboral), y de otra parte, por dos representantes de la Corporación.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento. En las mismas condiciones podrán participar aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cuando así lo disponga su propio reglamento de funcionamiento.

3. Competencias y facultades: Las establecidas expresamente en el artículo 39 y concordantes de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 30.- Vigilancia de la salud.

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

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



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

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

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

Artículo 31.- Vestuario de trabajo.

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a los trabajadores/as municipales de acuerdo con lo establecido por el Comité de Seguridad y Salud. El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.

CAPITULO IX. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 32.- Supuestos de personal con capacidad disminuida. Reubicación Laboral por razones de salud.

El Ayuntamiento de Camuñas deberá reubicar al trabajador en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas y/o psíquicas disminuidas por razones de salud, según Informe Médico acreditado. La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los/as trabajadores/as que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su sección o servicio, acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión de Seguimiento, estudiará y regulará la posibilidad de que dichos trabajadores sean destinados a otros puestos de trabajo, fuera de su sección o servicio, igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a. Nunca se verán afectadas sus condiciones económicas como consecuencia de la reubicación.

Artículo 33.- Fondo de Acción Social.

1. Se establece un fondo de acción social para ayuda a gastos de Oftalmología, Odontología y Otorrinolaringología y todo aquello que se recoja en el anexo como reglamento correspondiente a este punto, que no sean objeto de ayuda o prestación por otros organismos públicos. Tendrán derecho a la referida solicitud todos aquellos trabajadores fijos o eventuales con contrato en vigor durante al menos 12 meses de forma continuada.

2. El Ayuntamiento de Camuñas destinará un importe máximo de 3000 euros para los gastos recogidos en el artículo anterior, y serán repartidos en función al Reglamento de Gastos de Acción Social que se desarrolle. Se establece un plazo máximo de 3 meses para el desarrollo de dicho Reglamento así como para la disposición de los fondos por parte del Ayuntamiento.

3. El ayuntamiento de Camuñas destinará al fondo de pensiones el 1 % de la masa salarial, aumentando anualmente este porcentaje conforme al IPC hasta alcanzar el 1,5% de la masa salarial. Se otorga un plazo de tres meses a partir de la firma del presente convenio para que el Ayuntamiento establezca los fondos necesarios para la dotación del fondo de pensiones.

Artículo 34.- Anticipos reintegrables.

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

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

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

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

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

Artículo 35. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo jubilarse llegada la edad legal para ello, o por una declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de sus funciones, o jubilarse voluntariamente total o parcialmente. En este caso, la solicitud de jubilación voluntaria total o parcial deberá efectuarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación, no pudiendo el/la trabajador/a prestar servicios en otra empresa una vez acordada la jubilación.

Jubilación parcial. Los trabajadores tendrán derecho a la jubilación parcial con la anticipación suficiente, siempre que reúnan los requisitos marcados por la legislación vigente.

Indemnización y premios por jubilación anticipada:



JUBILACIÓN ANTICIPADA

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 sueldo base y trienios:

BASE PARA EL PREMIO DE JUBILACIÓN ANTICIPADA:

EDAD DE JUBILACIÓN MENSUALIDADES

Sesenta y dos	6
Sesenta y tres	5
Sesenta y cuatro	4
Sesenta y cinco	3
Sesenta y seis	2

. La indemnización por jubilación anticipada será de aplicación proporcional a quienes se encuentren en jubilación parcial al 25 o al 50%.

Artículo 36.- Premios por rendimiento y años de servicio.

Se establece a partir de la aprobación y firma del presente Convenio Colectivo, un premio para aquellos empleados laborales del Ayuntamiento de Camuñas que causen baja en el servicio activo, por jubilación, y que cuenten con más de veinticinco años efectivos de trabajo en este Ayuntamiento.

El importe de los premios, en razón a los años de servicio prestados por el empleado municipal, será el siguiente:

- De tres mensualidades, si cuenta con veinticinco años y menos de treinta.
- De cuatro mensualidades, si cuenta con treinta años y menos de treinta y cinco.
- De cinco mensualidades, si cuenta con treinta y cinco y menos de cuarenta.
- De seis mensualidades, si cuenta con cuarenta o más años.

La mensualidad se refiere a la cuantía del último salario mensual (incluidos complementos y antigüedad) percibido por el trabajador.

Artículo 37.- Seguro de accidentes.

El Ayuntamiento contratará una póliza de seguro de accidentes por una cantidad de 100.000 € y un seguro de invalidez permanente según baremos hasta 100.000€. El Comité de Empresa tendrá copias de las mismas.

Artículo 38.- Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

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

CAPITULO X. FALTAS Y SANCIONES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.- Responsabilidad disciplinaria.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y supletoriamente lo establecido en el Título VII de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás legislación aplicable.

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

2. Los empleado públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

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

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

Artículo 40.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

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

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

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

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



A.d) Principio de culpabilidad.

A.e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

Artículo 41.- Faltas disciplinarias.

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

2. Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

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

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

o. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

p. El acoso laboral, sexual y mobbing.

q. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Serán faltas graves las siguientes:

3.a. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

3.b. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o del resto del personal.

3.c. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

3.d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

3.e. La simulación de enfermedad o accidente.

3.f. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

3.g. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

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

3.i. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

3.j. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3.k. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.

3.l. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

4. Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

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

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



- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 39.- Sanciones.

1) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.a) Separación del servicio de los empleado públicos, que en el caso de los empleado públicos interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

1.b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

1.c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

1.d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

1.e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

1.f) Apercebimiento.

1.g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2) Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3) El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 42.- Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 43.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

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

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas...
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas.
- c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas.
- d) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad.
- e) Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El Ayuntamiento de Camuñas se compromete a hacer todas las consultas y gestiones necesarias para regularizar los contratos de todos sus empleados laborales, así como a revisar la categoría profesional de aquellos trabajadores que realizan funciones distintas a las que figuran en sus contratos de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

Se elaborará la correspondiente RPT según indica el TREBEP en un plazo de seis meses a partir de la firma de este convenio, hasta la firma de la RPT se abonará como complementos 1) la turnicidad y 2) las jornadas especiales que incluyan jornada en fines de semana o festivos y jornada partida, 3) reten o guardia el importe mensual será de 100 € por cada complemento.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO I. CATEGORÍA PROFESIONAL Y SALARIO BASE MENSUAL

puesto	Salario base	Complemento de nivel	Complemento específico

Estas cantidades se refieren a un trabajo realizado a jornada completa.



ANEXO III PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona.

Basándonos en este derecho, el Ayuntamiento de Camuñas y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo se comprometen a mantener y a proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en cada centro de trabajo, con la coordinación y participación de los distintos órganos de negociación.

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la proscripción (prohibir) de toda forma de discriminación negativa.

Fenómenos como la llamada violencia de género en general y el acoso, en sus diversas manifestaciones, atentan contra esas garantías y en España han generado una especie, alarma y un correlativo aumento del esfuerzo de todas las instituciones públicas en la tutela de estos derechos.

El acoso supone un auténtico atentado a la seguridad y la salud de las personas y ha trascendido a lo asocial para instalarse en el mundo de las relaciones laborales (RR.LL), causando el mismo repudio general y dando lugar a normativas de protección en la mejor tradición de promoción de las condiciones de trabajo y de la salud de los empleados/as.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las RR.LL., los respectivos colectivos de personal empleado público y laboral cuentan con sus propias normativas para prevención y eliminación en su caso de estas conductas, resaltando que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha venido a actualizar en este campo las regulaciones específicas como el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), Real Decreto Legislativo 1 de 1995. No puede olvidarse en este punto la Ley 31 de 1995, de 24 de marzo o la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados/as y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos.

El Ayuntamiento de Camuñas, sigue esta misma evolución y como primer empleador público de la administración Local ha venido implantando diferentes medidas de protección de sus empleados/as. En un paso más el Convenio Colectivo ya viene a recoger el compromiso de elaborar un Protocolo como norma de obligada referencia para los casos de acoso, que deberá ser seguido tanto por los cuadros y mandos del ayuntamiento como por la totalidad del personal en general, para la detección y resolución de hechos de esta naturaleza.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso en sus tres manifestaciones principales; el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral o moral, implantando tratamientos comunes en lo que resulta posible y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden, tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas, como a la evidencia indiscutible de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse ya en el orden disciplinario, y en su caso en el orden jurisdiccional penal.

Las actitudes de discriminación por razón del sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación de la situación y cesación cuando se produzca, y de obtención de información apta para posibles restauraciones del orden que se considere correcto.

Finalmente, respecto al acoso laboral o moral, el protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión y seguirá el ya tradicional planteamiento en dos fases que posibiliten una primera intervención rápida, orientada más hacia la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras que resulten eficaces ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que se impartirán instrucciones concretas para eliminación de la conducta antijurídica, conminando a cesar en sus acciones a quien considere responsable y llegando, en su caso, a la corrección en el ámbito de su propia competencia disciplinaria para los supuestos menores que puedan reconducirse de esta manera o informando al órgano superior para exigencia de responsabilidades disciplinarias de mayor calado.

Con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la voluntad del Ayuntamiento de Camuñas hacia la eliminación de toda forma de acoso y define al tiempo los procedimientos y soluciones diseñados a tal fin. Este instrumento ha sido desarrollado y aprobado como parte del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camuñas, y queda como sigue:

2. ARTICULADO.

Artículo 1.- Ámbito funcional de aplicación.

El presente Protocolo se aplica a la totalidad del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Camuñas cualquiera que sea el tipo de contratación o su duración.

Igualmente, el presente Protocolo será de aplicación al personal empleado público excepto en lo relativo al régimen disciplinario y aquellos aspectos específicamente regulados por la normativa administrativa.

**Artículo 2.- Ámbito temporal de aplicación.**

El presente Protocolo surtirá plenos efectos como Anexo al Convenio Colectivo, por tanto desde su misma entrada en vigor, permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma, Convenio Colectivo o Protocolo posterior.

Artículo 3.- Objeto.

El Ayuntamiento de Camuñas tendrá como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a.

Este objetivo forma parte de los principios y de la cultura del Ayuntamiento de Camuñas y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo.

El presente Protocolo tiene por objeto servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso de cualquier modalidad que puedan registrarse en el ámbito del Ayuntamiento de Camuñas.

Artículo 4.- Compromisos.

La articulación de un sistema que impida las conductas que se substancian en el acoso que en este Protocolo se hacen frente, lleva consigo, no sólo un procedimiento de vigilancia y sancionador, sino también una serie de compromisos del Ayuntamiento de Camuñas y de las Organizaciones Sindicales con el fin de promover un cambio cultural que dirija al colectivo de personas que integran el Ayuntamiento de Camuñas hacia un modelo que repudie cualquier forma de acoso o violencia. Para ello se establece el siguiente conjunto de compromisos:

- En la formación dirigida a los cuadros y mandos del Ayuntamiento de Camuñas se tendrán en cuenta los principios, las orientaciones y las pautas aquí recogidas para que pueda llevar a cabo de forma adecuada las funciones que este protocolo les encomienda.

- El Ayuntamiento de Camuñas y los sindicatos con representación en él, realizarán campañas informativas a fin de dar a conocer aquellos aspectos de la organización del trabajo que afectan a la seguridad y salud de los empleados y empleadas.

- Garantizar el derecho de los trabajadores/as a denunciar sin que tengan que sufrir represalias.

- Garantizar una actuación ágil y rápida, siendo escrupulosos con la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

- Difundir al personal del Ayuntamiento de Camuñas la existencia y contenido de este Protocolo para su adecuado conocimiento.

Artículo 5.- Clases de acoso.

A los efectos del presente protocolo cualquier forma de acoso queda inscrita en alguna de las siguientes categorías:

3.a) Acoso sexual.

3.b) Acoso por razón de sexo.

3.c) Acoso moral o laboral.

Artículo 6.- Definiciones.

6.1.- Acoso Sexual.

A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por 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.

6.2.- Acoso por razón de sexo.

6.2.1.- A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el de atentar contra su dignidad u de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando este acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6.2.2.- El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo y constituye al tiempo un acto de discriminación.

6.3.- Acoso laboral.

6.3.1.- A los efectos de este protocolo el acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar en el ámbito de trabajo, y por tanto en el entorno profesional, ambos conceptos definen una misma realidad. En este contexto se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbaba su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.



6.3.2.- Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un periodo de tiempo.

6.3.3.- Quedan fuera del concepto de acoso laboral las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos e intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado/a.

Artículo 7.- Procedimientos.

7.1. Procedimiento General.

7.1.1.- Todo trabajador/a que entienda estar siendo objeto de alguna de las formas definidas podrá denunciarlo ante sus superiores, representación legal de los trabajadores o a la Jefatura de Personal o Recursos Humanos (RR.HH.) siguiendo los procedimientos aquí descritos. Por razones de rigor y seguridad, el interesado podrá adelantar verbalmente su denuncia, actuando entonces el receptor con la prevención y celeridad que los hechos requieran, pero la denuncia deberá formularse por escrito, según la naturaleza y los procedimientos detallados seguidamente. En todo caso se garantizará la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias recibidas, no admitiéndose ningún tipo de represalia en aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

7.1.2.- El órgano competente para analizar las denuncias y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias será la Dirección de RR.HH., la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud a través de la Unidad de Instrucción y aquellos órganos del Departamento en el que éstos justificadamente deleguen.

7.1.3.- Si el responsable de Área, Jefe o responsable de los servicios o de Unidad recibiera una noticia o queja que pudiera tener la naturaleza de acoso, deberá remitirla a la Jefatura de RR.HH.

7.1.4.- La Dirección de RR.HH., tras el conocimiento de los hechos, llevarán a cabo una primera investigación de los hechos, tras la cual formulará alguna o varias de las siguientes actuaciones:

a.a. Archivo de la denuncia, porque no hay hechos o indicios que la acrediten.

a.b. Adopción de medidas de carácter organizativo, psicosocial y de mediación.

a.c. Iniciar una información reservada o expediente de averiguación para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

a.d. Petición de informes, pruebas, documentos o datos adicionales para el esclarecimiento y calificación de los hechos.

7.1.5.- La Dirección de RR.HH., si del análisis y las actuaciones llevadas a cabo entiende que hay indicios de responsabilidad disciplinaria podrá acordar el inicio de un expediente disciplinario, pudiendo adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas.

7.1.6.- Para la determinación de las responsabilidades disciplinarias y su corrección mediante sanción se estará a lo previsto en este Protocolo, el Convenio Colectivo y la normativa específica funcional tipificados como acoso.

7.2.- Particularidades según los supuestos de acoso.

7.2.1.- Supuestos de acoso sexual.

Cuando los hechos sean de contenido sexual el empleado/a podrá dirigir su denuncia directamente a la Dirección de RR.HH., incluyendo la denuncia en sobre cerrado y reseñando en la cubierta la leyenda «Contenido confidencial. Abrir sólo por el Centro Directivo». Por razones de utilidad y urgencia es recomendable que el denunciante incluya algún número de teléfono, a través del cual se podrá mantener un contacto más directo y confidencial.

7.2.2.- Acoso moral o laboral.

a) El trabajador/a del Ayuntamiento de Camuñas, se sitúa como un núcleo de imputación de derechos y deberes. El ejercicio de la potestad directiva por los mandos no puede ser considerado como acoso, sino la puesta en práctica de una herramienta necesaria para la buena marcha del Ayuntamiento de Camuñas y, por ende, la plasmación práctica de los deberes del trabajador/a. no obstante, en el marco actual de las relaciones laborales (RR.LL.) el acoso laboral en los términos reflejados en este Protocolo supone una desviación respecto a los poderes otorgados al mando. Es notorio, empero, que la situación de acoso laboral se puede producir no solo en línea jerárquica descendente, sino también en línea ascendente, de abajo-arriba, supuesto muy habitual sobre todo en las situaciones de menor nivel jerárquico del mando, supuesto que también deberá ser solventado a través de lo establecido en este Protocolo.

b) Si las investigaciones practicadas, se entiende que los hechos no tienen la naturaleza de acoso moral o laboral, sino que la situación podría tipificarse en un supuesto de disfunciones, discrepancia o desencuentro en la relación laboral, se podría valorar la posibilidad, siempre que se considere necesario y oportuno, de articular alguna de las siguientes actuaciones:

- De carácter organizativo: Cambio de centro de trabajo, otras.



- De carácter psicosocial en cuyo supuesto se informaría a la Comisión de Salud para la adopción de medidas que estime oportunas.

- De conciliación o mediación. El órgano competente o persona en quien delegue convocará a las partes en conflicto y tras aclarar posturas actuará como mediador, emplazando al dialogo y la reflexión como instrumento idóneo para solucionar estas situaciones.

- Si tras la mediación se llegara a un acuerdo entre las partes, se reflejará en un acta, que firmaran las partes, con obligación de su cumplimiento.

Artículo 8.- Denuncias falsas.

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias podrán ser considerados responsables de falta grave o muy grave, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado, aplicándose los procedimientos para exigencia de responsabilidades disciplinarios y el catálogo de sanciones previsto en el Convenio Colectivo o en la normativa específica funcionarial para las faltas graves o muy graves. En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave, cuando exista notoria temeridad del denunciante y se trate de imputaciones absolutamente infundadas.

Artículo 9.- Asistencia médica.

En cualquier momento de los procedimientos en que la víctima solicite ayuda médica o cuando el competente aprecie que la situación pudiera menoscabar la salud del acosado, deberá informar de la existencia de un presunto acoso y de las personas afectadas a la Comisión de Salud, desde donde se valorarán y aplicarán las medidas protectoras que se entiendan necesarias.

Artículo 10.- Observatorio anti-acoso.

En el ámbito del Ayuntamiento se constituirá un observatorio anti-acoso del que formarán parte el Ayuntamiento de Camuñas y los sindicatos firmantes de este protocolo.

Este órgano tendrá como funciones:

a) Seguir la evolución de la conflictividad de acoso, vigilando el adecuado funcionamiento del presente protocolo.

b) Analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles acciones de mejora.

c) Ser informado de las actuaciones y expedientes disciplinarios que la Dirección de RR.HH. haya llevado a cabo en relación con las denuncias de acoso presentadas, con respeto a la legislación vigente sobre protección de datos.

En Toledo, a 11 de septiembre de 2023.- El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. 1.-5058