



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO EL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA ZARZA, número de código de convenio 450000842012002 suscrito por la parte empresarial y por la parte social por la mayoría de ambas partes, firmado el día 22/11/2022 y presentado ante este Organismo el día 08/09/2023 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

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

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

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA ZARZA

PREÁMBULO.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y firmado, de un lado, por la Representación de la Administración del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, y de otro, por las y los representantes de los trabajadores (comité de empresa), de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y capacidad negociadora.

Este acuerdo establece y regula las condiciones de trabajo para el personal laboral en el presente Ayuntamiento.

Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Convenio, de una parte, el Alcalde del Ayuntamiento o persona en quien éste delegue, y de otra, y las representantes de los trabajadores/as.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todos/as los /as trabajadores/as que mantengan una relación jurídico laboral con este Ayuntamiento, cualquiera que sea su duración y que presten o presten servicios para el Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Comprenderá todos los centros y servicios dependientes del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza.

Artículo 4.- Duración, vigencia y aplicación.

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza. La duración, vigencia y aplicación del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2025 (3 años). Siendo susceptible de revisión durante su periodo de vigencia, No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya, sin perjuicio de aplicar la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local.



CAPÍTULO II INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 5. - Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento, con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Convenio Colectivo.

En especial la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. La Comisión de Seguimiento estará compuesta por dos vocales miembros de la Corporación designados por el Alcalde y dos representantes de los/as trabajadores/as elegidos entre ellos.

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. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo éstos carácter vinculante. Actuará como Secretario el de ese Ayuntamiento o funcionario en quien delegue.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por el señor Alcalde del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Todo/a trabajador/a municipal afectado/a por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido al Presidente de la misma.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

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

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

La Comisión de Seguimiento estará obligada a tratar estas reclamaciones en reunión extraordinaria, que se convocará como máximo dentro de los siete días siguientes a la fecha en que fuesen presentadas ante la misma, debiendo contestar al interesado/a con los acuerdos tomados en un plazo no superior a los treinta días de la fecha de registro de la solicitud.

Artículo 6.- Condición más beneficiosa. -

Las condiciones establecidas en este convenio serán consideradas con carácter de mínimas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores municipales a la entrada en vigor del presente convenio.

De igual modo, se aplicarán las condiciones más beneficiosas previstas o que se prevean en la legislación aplicable al personal laboral.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Principios de Organización del trabajo. -

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

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

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

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

- a) La adecuación de plantillas en base a la Catalogación de Puestos de Trabajo que permita tanto un nivel óptimo de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente convenio.
- b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.



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

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

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

CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8.- Calendario laboral . -

El Calendario laboral será el que los organismos competentes determinen para la localidad de Santa Cruz de la Zarza, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes respecto de la jornada laboral.

Dicho calendario laboral, podrá subdividirse en varios calendarios laborales en función de la forma de prestación de servicios de los distintos departamentos en aras a realizar los ajustes de jornada máxima anual.

El calendario laboral o calendarios deberán negociarse y publicarse en los tablones de anuncios y/o sede digital en el primer trimestre del año, todo ello de acuerdo a los siguientes artículos.

Artículo 9.- Jornada laboral. -

La jornada máxima anual será de 1554 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 35 horas semanales efectivas o, en su caso, la parte proporcional en función de la parcialidad de la contratación.

Artículo 10.- Horario de Trabajo. -

Con carácter general el horario será de lunes a viernes de 8 a 15 horas, y ello sin perjuicio de otras modalidades de jornada existentes para determinadas secciones, departamentos, centros y/o puestos de trabajo.

a) Horario flexible. -

Siempre que las características del puesto lo permitan y previa autorización del Jefe de Servicio correspondiente, el horario de trabajo podrá desempeñarse de acuerdo a las siguientes reglas:

Horario fijo: De 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes.

Horario flexible: Entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 17:00 horas de lunes a viernes. El trabajo en este tramo flexible se podrá adicionar a la entrada o salida del horario fijo, respetando en todo caso los límites máximos de jornada diaria y el descanso Inter jornada, siendo su fundamento la posibilidad de flexibilizar el horario, si perjuicio de la jornada máxima en términos anuales.

Todo ello sin perjuicio de otros horarios para aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza realicen un horario diferente por las necesidades específicas.

b) Cambios de turno. -

Para aquellos puestos de trabajo con horario de trabajo a turnos, se les permitirá la realización de cambios entre compañeros, con conocimiento del concejal/a del área y/o, según proceda, del coordinador/a o jefe/a del servicio y siempre y cuando se respeten los descansos obligatorios.

c) Horario de Verano. -

Los centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva, a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, durante el periodo comprendido entre el (16 de junio y el 15 de septiembre), siempre que el servicio lo permita. Dicha jornada de verano vendrá reflejada en el calendario laboral correspondiente.

Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en 30 minutos durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante, los diversos sectores podrán aplicar el horario de verano según sus circunstancias específicas.

Así mismo, y para las secciones, departamentos y/ secciones donde sea posible por necesidades del servicio, se podrá negociar una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en 30 minutos durante dicho periodo.

Todo ello sin perjuicio de la jornada máxima anual.

d) Horario especial de ferias y fiestas patronales. -

Durante las ferias y fiesta patronales se producirá, previa autorización del Jefe de servicio, área o concejalía responsable, una reducción del 50 por 100 de la jornada de trabajo, que podrá disfrutarse de manera acumulada y que se considerará en todo caso como tiempo de trabajo efectivo. Dicha reducción se autorizará o denegará en función de las necesidades organizativas del servicio.

En aquellos servicios donde, debido a dichas necesidades organizativas, no sea posible la reducción de la jornada acumulada o no, se compensará a los trabajadores con los días u horas de descanso que les correspondan por dicha reducción de jornada o se les pagará como horas extraordinarias según lo dispuesto en el presente convenio.

e) Horario nocturno:

Se considerarán nocturnas las horas de la jornada laboral comprendida entre las 22:00h. y las 7:00 h.

**Artículo 11.- Tiempo de trabajo efectivo. -**

Se considera trabajo efectivo el empleado para:

- Pausa bocadillo:
 - a) Jornada completa continuada: Desayuno, merienda, y turno de noche, 30 minutos.
 - b) Jornada partida. 15 min. Cada parte de la jornada.
- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Interrupciones por la propia organización del trabajo.
- Reducción de la jornada laboral durante las ferias y fiestas patronales.

Artículo. 12. Descanso semanal. -

El personal laboral del Ayto de Santa cruz de la Zarza, tendrá un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos, sin perjuicio de otras modalidades de prestación de servicio distintas de la general.

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

- Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
- Que ninguna persona trabaje de manera habitual dos fines de semana continuados. (con excepción de las que tengan su jornada laboral estipulada exclusivamente fines de semana).

Excepcionalmente, se podrá requerir a los trabajadores cuyo horario de trabajo no se desempeñe en sábados y domingos la prestación de servicios dichos días, por parte de la entidad local, siempre y cuando existan imprevistos cuya atención sea necesaria atender. Esta circunstancia será comunicada y debidamente motivada, debiendo el trabajador, siempre y cuando tenga dedicación según lo dispuesto en la RPT, aceptar la prestación de dichos trabajos, sin perjuicio de los descansos mínimos Inter jornada y semanal. Para el caso de no tener reconocida dicha dedicación, la aceptación será voluntaria.

La retribución de dicha prestación de servicios si conlleva la realización de horas extraordinarias se retribuirá o descansará según lo previsto en este convenio.

Artículo 13.- Vacaciones. -

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles, o proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Su disfrute se realizará, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, dentro del año natural o excepcionalmente hasta el 31 de Enero del año siguiente, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

- a) Vacaciones adicionales. -

Un día hábil adicional de vacaciones al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

- b) Procedimiento de solicitud. -

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Abril y el 20 de Diciembre.

El calendario laboral o calendarios con inclusión y fijación de las vacaciones anuales se negociará y publicará antes del 1 de Marzo de cada año, considerando las solicitudes individuales de los trabajadores y/o de los servicios o departamentos, presentadas hasta el 31 de enero de cada año para ser incluidas en dicho calendario.

Aquellas solicitudes no presentadas en dicha fecha podrán presentarse en todo caso hasta dos meses antes de su pretensión de disfrute, pero no podrán atenderse dentro de la negociación del calendario laboral, sino que se tramitarán como un derecho individual del trabajador.

- c) Disposiciones comunes. -

- Las distintas áreas y unidades funcionales en que se organice el ayuntamiento procurarán distribuir los periodos de disfrute de vacaciones de tal forma que se evite cubrir las vacantes con nuevas contrataciones de trabajadores.

- Podrán ser fijadas vacaciones fuera del periodo normal por iniciativa y voluntad del trabajador municipal, siempre que las necesidades del servicio, dentro de su unidad lo permitan.

- En los servicios en los que se tengan que establecer un sistema de turnos para el disfrute de vacaciones, éste tendrá el carácter rotatorio, no obstante, el mutuo acuerdo entre los trabajadores, se podrá alterar el sistema de turnos, previo informe de la comisión de seguimiento. En caso de desacuerdos en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se hará previo sorteo.

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

- Se propiciará, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y sin perjuicio del resto de personal, la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges, parejas de hecho o familias monoparentales, con hijos e hijas menores de edad o con discapacidad a la hora del disfrute de estas.



CAPITULO V PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

Artículo 14.- Permisos retribuidos. -

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o pareja de hecho.

Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en un registro de pareja de hecho.

- En el caso de matrimonio el permiso podrá disfrutarse con anterioridad y/o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el periodo. (En caso de no celebrarse el matrimonio con posterioridad de haber disfrutado previamente los días que le hubieran correspondido se le descontarán de días de vacaciones anuales).

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

El permiso previsto en este artículo podrá acumularse, a petición propia, con días de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación deberá comunicarse debidamente con una antelación mínima de 15 días naturales.

b) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y nacimiento.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, la duración será de como máximo tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando se produzca en distinta localidad. Cuando estos sucesos afecten a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será, respectivamente, de dos y cuatro días laborales.) Cuando afecten al tercer y cuarto grado será de 1 día en ambos casos.

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

Estos días permiso podrán disfrutarse desde día del hecho causante, de manera consecutiva o alterna y mientras dure éste, no pudiendo disfrutarse en un momento posterior a la finalización del hecho causante que lo generó.

Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el trabajador o trabajadora podrá incrementar el permiso retribuido hasta un máximo de 10 días laborables más, cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar especialistas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días de asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio. Dicha ampliación deberá ser autorizada por el responsable en atención a la casuística concreta.

Se entenderá incluida en este supuesto las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 h.

En el supuesto de fallecimiento, el personal laboral podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y correlativos. Cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo, el cómputo de los días correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de esta,

c) Por el nacimiento de parientes hasta segundo grado. -

Tres días laborables cuando se produzca en la misma localidad y cinco días cuando se produzca en distinta localidad.

d) Traslado de domicilio. -

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, un día; dos días en caso de cambio de localidad, previa acreditación o comprobación.

e) Funciones sindicales. -

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

f) Exámenes finales. -

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales se contará con permiso retribuido el día de su celebración. En el caso de que los exámenes se celebren fuera de la localidad de destino y no sea posible realizar el desplazamiento dentro del día de su celebración el permiso comprenderá el tiempo necesario para el desplazamiento, previa justificación de dicha circunstancia.

g) Exámenes prenatales. -

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo .

h) Asistencia a consultas médicas.

Para asistencia a consultas médicas con familiares, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por su edad (menores de edad) o estado (personas dependientes, y que no puedan valerse por sí



misimos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad) lo requieran, el tiempo imprescindible para ello(tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica) , siendo necesario presentar justificante médico.

No obstante lo anterior, en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria.

i) Lactancia. -

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora (al inicio o al final o bien en media hora al inicio y al final). Igualmente, y con la misma finalidad podrá acumular dicha hora diaria en jornadas completas, preavisando de ello con 15 días a la entidad local.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Nacimiento de hijos prematuros. -

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

k) Guarda legal. -

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, con justificante médico de gravedad, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

l) Permiso extraordinario para el cuidado de familiar en primer grado. -

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior y sólo para el caso de cuidado de familiares de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, con justificante médico de gravedad, y por un plazo máximo de un mes, el empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido.

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



m) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

n) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y víctimas de terrorismo. -

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la persona trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias 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.

ñ) Asuntos personales. -

Se establecen seis días al año no recuperables para la atención de asuntos personales, sin necesidad de justificación y sin menoscabo de la jornada máxima anual. Dichos días podrán disfrutarse de manera continuada (tres como máximo) o discontinua en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y o por necesidades del servicio no sea posible su concesión.

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

Cuando por razones de servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concedérsele en el mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

No obstante lo anterior, cuando como consecuencia de una incapacidad temporal no se haya podido disfrutar en el año natural se ampliará el plazo para dicho disfrute hasta el 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible, por causas no imputables al trabajador, se tendrá derecho a disfrutar los días de asuntos particulares durante el año siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos con carácter general, los empleados/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

o) Otros permisos. Sin perjuicio de la jornada máxima anual, los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) se consideran no laborables.

Si alguno de los días festivos coincide con un día no laborable, se incrementará un día de asuntos propios.

Artículo 15.- Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento y suspensión del contrato de víctimas de violencia de género y/o sexual.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad local con una antelación mínima de quince días.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previa decisión de la persona trabajadora, que lo comunicará a la entidad con un preaviso de 15 días, ampliándose la duración del periodo restante proporcionalmente a la parcialidad.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para el Ayuntamiento, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa decisión de la persona trabajadora, que lo comunicará a la entidad con un preaviso de 15 días, ampliándose la duración del periodo restante proporcionalmente a la parcialidad.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para el Ayuntamiento, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual decidiera por este motivo abandonar su puesto de trabajo el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

f) Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos anteriores.

Artículo 16. - Justificación de ausencias.

Los empleados públicos deben acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la ausencia del puesto de trabajo (permisos, suspensiones, enfermedad...).

Las ausencias y falta de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad, así como su ulterior justificación. La no justificación traerá como consecuencia la reducción de haberes del recibo de salarios correspondiente y en su caso la posibilidad de apertura de expediente disciplinario.

Los empleados públicos que al objeto de justificación aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán en una causa de responsabilidad disciplinaria. A tal objeto el Jefe de Servicio o responsable correspondiente podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Artículo 17.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

**Artículo 18.- Permisos no retribuidos para la atención de asuntos propios.**

a) Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un tiempo mínimo de 7 días, y un acumulado no superior a 6 meses de duración cada dos años, y por causas debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador/a no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su negociado, sección o servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación, y se le dará audiencia al interesado

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

c) Como medida del fomento del empleo, estas licencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

CAPITULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.**Artículo 19.- Retribuciones del personal laboral.**

1. Las retribuciones del personal laboral se clasifican en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al empleado o empleada según la adscripción al Grupo de clasificación profesional, y por su antigüedad.

Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas, serán las fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos y estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Grupo de clasificación profesional.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio. El trienio se hará efectivo en el mismo mes que se cumpla.

3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo y la carrera profesional, estando compuestas por el complemento de nivel, según lo establecido para los funcionarios públicos en la LPGE-clasificación del puesto- y complemento específico según lo determinado por la Relación de Puestos de Trabajo.

4. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas (salario base según lo previsto para las pagas extraordinarias en la LPGE), antigüedad, complemento específico y complemento de destino.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

- Por necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.

- Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 80 horas al año.

En el caso de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía que se determina en este Convenio Colectivo. Se podrán realizar por cada trabajador, el máximo de horas establecidas por la ley.

Cada hora de trabajo que se preste en día laborable se compensará por 1 hora 45 minutos de descanso en días laborables y cuando se preste en sábado, domingo y festivo por 2 horas y 15 minutos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que habrán de sumarse a los periodos de vacaciones.

La cuantía de retribución de las horas extraordinarias realizadas será la siguiente: Horas extraordinarias diurnas: 175 % sobre la hora ordinaria

Horas extraordinarias nocturnas. (A partir de las 22 horas) 200% sobre la hora ordinaria. Horas extraordinarias diurnas sábados, domingos y festivos 200% sobre la hora ordinaria. Horas extraordinarias nocturnas sábados, domingos y festivos 225 % sobre la hora ordinaria.

Artículo 21.- Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El ayuntamiento solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:



- 1.ª La atención de las responsabilidades familiares
- 2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c)

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 22.- Indemnizaciones por razón de servicio.

El personal tendrá derecho al abono de las cuantías y conceptos que se relacionan y que se originen por razones de servicio.

Dichos importes se abonarán con anterioridad a su realización, siempre que se pueda prever el gasto, de no ser posible, se abonarán al mes siguiente en las cuantías que a continuación se especifican:

- a) Transporte público, se abonará el importe del billete.
 - b) Utilización vehículo particular, se abonará a 0,19 euros por cada kilómetro de desplazamiento.
 - c) Dietas en alojamiento: Se acordará con el Ayuntamiento.
 - d) Dietas de manutención: Se otorgarán al empleado en los casos que no lo cubran otros terceros.
- Completa: 40 €
- Media Dieta: 20€

Artículo. 23.-Anticipos de nómina.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Como medida excepcional, los/as trabajadores/as con contrato al servicio de la administración del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza podrán solicitar anticipos de hasta dos mensualidades, a devolver sin intereses en un plazo máximo de 12 meses, siempre y cuando se lleve un mínimo de 3 meses en plantilla.

Los anticipos se solicitarán a través de la Concejalía de RRHH, y se concederán por orden de entrada y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de orden preferente:

- 1º Gastos de enfermedad o siniestros
- 2ª vivienda: impago de hipoteca
- 3ª otros gastos

Estas solicitudes se harán con un mes de antelación

No podrán ser beneficiarios del anticipo excepcional el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Que tengan una relación de servicios de carácter interino o temporal y al tiempo de resolver la concesión, no dispongan de una fecha cierta de finalización.
- b) Que tengan una relación de servicios de carácter interino o temporal cuya duración, al tiempo de resolver la concesión, sea inferior a los plazos de reintegro solicitados.
- c) Que al tiempo de resolver sobre la concesión no hubiese reintegrado a través de retenciones en nómina la totalidad de anticipos previamente concedidos
- d) Que al tiempo de resolver la concesión le falte para su jubilación un número de meses inferior al periodo para la devolución del anticipo solicitado

Artículo 24.- Complemento de IT. -

En caso de enfermedad accidente de los trabajadores del Ayuntamiento. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

-A partir del día primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% conforme a la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018 de 3 de julio de presupuestos generales del estado.



(Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad).

CAPITULO VI. PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 25.- Ayudas por natalidad o adopción permanente.

El trabajador/a percibirá la cantidad de 350,00 euros, de una sola vez, en concepto de ayuda por natalidad o adopción permanente por cada hijo o hija. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por tal concepto.

Artículo 26.- Ayudas por hijos o hijas con discapacidad.

La ayuda para padres y madres con hijos con discapacidad física o psíquica queda fijada en las siguientes cuantías:

80 € mensuales entre el 33% y el 50% de grado de discapacidad y 100 € mensuales a partir del 51%.

Las solicitudes serán informadas por el Trabajador/a Social, previo estudio de la documentación aportada.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipal sólo se devengará una ayuda por este concepto.

Artículo 27. – Fondo de acción social.

A la entrada en vigor del presente Acuerdo en un plazo máximo de 15 días se constituirá la Comisión de Acción Social, que estará compuesta por tantos miembros de la Corporación como miembros de las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa General Negociadora Única de este Ayuntamiento.

Corresponde a la Comisión de acción social, la regulación y determinación de los criterios para la concesión de las ayudas, con cargo a dicho fondo. Del que serán beneficiarios los trabajadores que lleven un año ininterrumpido en el Ayuntamiento.

Se establece un fondo de acción social por un importe de 4.000€ (revisables anualmente) para la atención de prótesis oculares, auditivas, dentarias, ortopédicas, quirúrgicas, vehículos de minusválidos, prácticas culturales, u otro tipo de ayudas sociales.

El reparto del mismo se realizará por la comisión destinada a ello (representantes sindicales y empresa) y se organizará utilizando los parámetros de Grupo de nivel siendo a la inversa de las categorías reflejadas en la RPT, de manera que los grupos superiores perciban un porcentaje inferior y los inferiores un porcentaje superior intentando realizar un reparto equitativo.

Artículo 28.- Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de manifiesta negligencia del trabajador.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 29.- Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la de las actividades adscritas a puestos de trabajo de empleados públicos de naturaleza jurídica laboral del Ayuntamiento, de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

Los puestos de trabajo del Ayuntamiento tendrán el contenido funcional que se contiene en la Relación de Puestos de Trabajo y podrán ser distribuidos de acuerdo a la siguiente clasificación:

Puestos de actividad profesional y/o técnica: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones técnicas o que por su propia naturaleza identifican una profesión o cualificación profesional reglada o del catálogo nacional de cualificaciones profesionales y así mismo aquellos otros con un necesario ejercicio habitual y normal de las funciones de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo.

Puestos de administración: son puestos de trabajo relacionados con contenido administrativo y auxiliar al mismo, que se desarrollan bajo la supervisión de los mandos intermedios o superiores.

Puestos de empleados: son puestos de trabajo de contenido teórico-prácticos para cuyo desempeño, si bien no es necesario una cualificación específica reglada o profesional, si se hacen necesarias competencias de conocimiento relacionadas con el área en el cual se desarrollan dichas habilidades, pero que se desarrollan bajo la supervisión de un mando intermedio o superior.

Puestos de operarios: Son aquellos cuyo desempeño supone, un nivel de aptitud profesional respecto de profesiones sin una necesaria cualificación y que mantienen una relación de dependencia jerárquica y/o funcional respecto de los mandos superiores o mandos intermedios.

**Artículo 30.- Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en lo no previsto en este Convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando ajustarse y adaptarse a las necesidades cambiantes de la administración local ; disponer de profesionales y empleados con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional, tendente a la polivalencia y una mayor adaptación a la administración digital.

Artículo 31.- Sistema de clasificación profesional.

Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponde con las necesidades del Ayuntamiento, analizadas y desarrolladas en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de la Puebla de Montalbán, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y contribuyendo a la justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales, que se encuadran a su vez dentro de las áreas de :

- Puestos de actividad profesional y/o técnica.
- Puestos de administración.
- Puestos de empleadas/os.
- Puestos de operarios/os.

El personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza quedará integrado en alguno de los seis grupos profesionales, que se desarrollan a continuación y dentro de los puestos de trabajo que dentro de ellos se incluyen, siendo sus funciones propias las desarrolladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Grupos profesionales

(Listado enunciativo no exhaustivo)

A1. Personal coordinador y o profesional superior. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la administración y así mismo el desarrollo de profesiones regladas.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo de nivel superior de gestión estratégica y profesional, con titulación superior universitaria (licenciatura universitaria, grado o equivalente)

Dentro de este grupo se incluirán:

- Psicóloga/o.
- Abogada/o.

A2. Personal coordinador y profesional, nivel medio. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar actividades y acciones propias del funcionamiento de la administración y así mismo el desarrollo de profesiones regladas.

Se le exige evidenciar un nivel medio de competencias en liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de nivel medio de gestión estratégica y profesional, con titulación universitaria de nivel medio/superior (diplomatura universitaria, grado o equivalente)

Dentro de este grupo se incluirán:

- Coordinador/a de Centro de Atención a la infancia
- Trabajador/a social
- Encargada/o general
- Educador/a social
- Archivera/o
- Téc. de Medio Ambiente.

B. Personal Técnico nivel 1. Desarrolla trabajos a nivel técnico de diversa índole, con autonomía y sin supervisión de mando superior, de acuerdo a las cualificaciones requeridas para su desempeño, siendo éstas de ciclo formativos de grado superior(Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo, o bien el título de certificado profesional nivel III del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNP) según lo dispuesto en el Real Decreto 1128/2005)

Dentro de este grupo se incluirán:

Informador/a Juvenil.

C1. Personal Administración, técnicos excluidos grupo b y empleados nivel 1 .

Desarrolla trabajos de gestión de procesos administrativos , de gestión y/o de enseñanza - para las que no es necesaria una titulación específica universitaria y/o específica de Formación Profesional de Grado Superior , con autonomía con eficacia y cierto grado de complejidad, gestionando procedimientos y trámites de forma eficiente, siendo necesario para ello las competencias básicas adquiridas en el bachillerato y/o equivalente



Así mismo se engloba dentro de este grupo el personal que desempeña funciones técnicas de diversa índole correspondientes a ciclos formativos de grado superior, excluidos del Grupo B al necesitar supervisión del mando superior.

Dentro de este grupo se incluirán:

- Técnica/o Superior Educación infantil.
- Bibliotecaria/o
- Profesor/a de idiomas
- Coordinador/a de deportes.
- Administrativa/o

C2. Personal auxiliar de administración, empleados nivel 2 y técnicos nivel 2.

Desarrolla trabajos teórico-prácticos de cualquier área, con cierta autonomía, pero con dependencia del superior jerárquico, en cuanto a organización y directrices, siendo necesario para su desempeño estar en posesión de competencias reconocidas en la educación secundaria obligatoria o equivalente, así como certificado de estudios primarios; certificado de profesionalidad nivel 2 del CNCP; o formación profesional nivel medio del sistema de educación reglada y/o formación adicional directamente relacionada con el puesto o bien experiencia en el puesto acreditada de más de 3 años.

Dentro de este grupo se incluirán:

- Auxiliar administrativa/o
- Encargada/o electricidad
- Oficial 1ª maquinista
- Oficial 1ª electricidad
- Oficial Servicios Múltiples
- Jardinera/o
- Ordenanza serena/o
- Auxiliar Ayuda a domicilio
- Director/a escuela deportiva
- Ordenanza I y M.
- Monitor/a actividades juveniles

OAP. Operario. Se incluirán en este grupo profesional

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas de contenido práctico, precisas y concretas, de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y se requiere la supervisión intensa y continuada de los superiores.

Dentro de este grupo se incluirán:

- Conserje deportivo
- Conserje I y M
- Operaria/o cementerio
- Operaria/o limpieza
- Ordenanza administración
- Ordenanza proyectista
- Personal mantenimiento inst. deportivas

PROFESIONALES O TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN. EMPLEADOS. OPERARIOS.

A1

Psicóloga/o

Abogada/o

A2

Coordinador/a de Centro de Atención a la infancia

Trabajador/a social

Encargada/o general

Educador/a social

Archivera/o

Téc. de Medio Ambiente.

B

Informador Juvenil

C1

Técnica/o Superior Educación infantil.

Administrativa/o

Bibliotecaria/o

Profesor/a de idiomas

Coordinador/a de deportes

C2

Auxiliar Ayuda a domicilio

Auxiliar administrativa/o

Director/a escuela deportiva

Encargada/o electricidad



Oficial 1ª maquinista
Oficial 1ª electricidad
Oficial Servicios Múltiples
Jardinera/o
Ordenanza serena/o
Ordenanza I y M.
Monitor/a actividades juveniles.
OAP

Conserje deportivo
Conserje I y M
Operaria/o cementerio
Operaria/o limpieza
Ordenanza proyectista
Personal mantenimiento de instalaciones deportivas
Ordenanza administración

En cuanto a la carrera profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo para la carrera profesional del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza.

CAPITULO VIII. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 32.- En cuanto al derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente y en lo dispuesto en el presente convenio.

Se podrán celebrar dos asambleas generales al año en horario laboral.

Artículo 33.- Se adecuará local en el Ayuntamiento, para su utilización por los delegados de personal y/o miembros del comité de empresa y Secciones Sindicales con representación unitaria en la Entidad Local, dotándole de medios técnicos y materiales.

Los representantes del personal Laboral tendrán un crédito horario retribuido según lo expuesto en la legislación vigente más dos horas.

La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previa y expresamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, a su superior jerárquico.

Las horas mensuales del crédito horario podrán ser acumuladas por los miembros del comité de empresa.

CAPITULO IX. SALUD LABORAL.

Artículo 34.- En materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se aplicará lo establecido a lo expresamente regulado en la legislación vigente.

Artículo 35.- Vestuario laboral.

Al personal que precise de uniforme para la realización de trabajo, se le dotará de las prendas necesarias tanto para la época de invierno como para la temporada estival.

LISTADO NO EXHAUSTIVO EN MATERIA DE VESTUARIO Y CALZADO

Puesto de trabajo	Núm	Prenda	Duración
Personal Oficios C.A.I./Ordenanzas/S.A.D.	1	Parka	4 años
	2	Uniformes	1 año
	2	Camisetas /polos	1 año
	1	Calzado seguridad.	1 año

Será de obligado cumplimiento, de acuerdo a la normativa de Prevención de Riesgos laborales, el uso de vestuario laboral. En el caso de no poder utilizar las prendas o de calzado de seguridad por motivos médicos deberá aportarse el justificante oportuno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá proponer a la Comisión negociadora de este convenio la incorporación de otros Colectivos que, por las características de las funciones que desempeñan, precisen la utilización de vestuario y calzado específico, sin perjuicio de lo que se determine por el Servicio de Prevención, que en cualquier caso será de obligado cumplimiento.

Si alguna de las prendas sufriera grave deterioro será sustituida, previa su entrega al responsable del servicio.

CAPITULO X. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

Artículo 36.- El sistema de acceso, promoción interna, formación y oferta de empleo, será conforme a lo dispuesto en el RD Ley 5/2015 y la Ley 4/2011 del 10 de Marzo de empleo público de Castilla-La Mancha y demás normas de aplicación.



CAPITULO XI. COMPENSACIÓN POR RENDIMIENTOS Y AÑOS DE SERVICIO.

Artículo 37.- Se establecen a partir de la aprobación del presente convenio colectivo las siguientes compensaciones en razón de rendimientos y años de Servicio de los trabajadores/as.

a) Se establece una compensación especial de antigüedad a los 25 años de servicio consistente en el disfrute por una sola vez de 5 días adicionales de vacaciones. Se solicitará con un mes de antelación y su concesión solo podrá denegarse por necesidades del servicio.

b) En la fecha de cada trienio cumplido a partir del décimo, (este incluido) el trabajador municipal recibirá una compensación equivalente a una mensualidad (retribuciones básicas y complementarias)

c) El personal con al menos cinco trienios de servicio en el Ayuntamiento, y menos de diez trienios, recibirá dos mensualidades (retribución básica y complementos) en el momento de la jubilación.

d) El personal que se jubile con más de diez trienios y menos de once trienios de servicio, percibirá una mensualidad. (retribución básica y complementos)

CAPITULO XII. JUBILACIÓN.

Artículo 38.- La Jubilación ordinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39.- Los trabajadores/as que cumplan los requisitos de la jubilación parcial, podrán acogerse a la misma siendo facilitado por el Ayuntamiento.

CAPITULO XIII. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 40.- El cuadro de faltas y sanciones, así como las causas de despido disciplinario del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será el establecido en lo dispuesto en los Arts. 93 a 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Y la ley 4/2011 de 10 de marzo del Empleo Público de Castilla la Mancha.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera. Revalorización Salarial.

Los conceptos retributivos se revisarán y revalorizarán anualmente en función del incremento que marque la Ley en los Presupuestos Generales del Estado.

- Segunda. Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de 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 supongan 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, ideas políticas...

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

e) Se evitará en la redacción de este convenio y/o cualquier otro documento el lenguaje sexista.

La comisión paritaria informará sobre aquellas condiciones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a los/as trabajadores/as.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA UNICA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente acuerdo y que se opongan al mismo.

DISPOSICIÓN FINAL UNICA

Del presente acuerdo se dará traslado a todos los centros de trabajo, portavoces de cada grupo municipal, jefes de departamento y sección, los cuales responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

La definición de grados de consanguinidad viene reflejada por ley:

Grados		Titular/ Cónyuge		
1	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/ Nuera
2	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4	Primos	Tíos abuelos	-	-

En Santa Cruz de la Zarza, a 19 de octubre de 2023.- El Delegado Provincial Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-5868