

## **CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL.**

### **CAPITULO I**

#### **PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO**

Artículo 1 .- Partes Contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre el Ayuntamiento de Consuegra por una parte y los Sindicatos: de Federación de Servicios y Administración Pública Toledo de Comisiones Obreras, y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

### **CAPITULO II**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 2 .- Ámbito funcional y personal.

1\_.- Este convenio afectara a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Consuegra, siempre que se encuentren en activo, excepto al personal contratado por Planes de Empleo que se regirá por su propia normativa.

2\_.- Los contratos de Alta Dirección regulados en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, o norma que lo sustituya, quedan excluidos del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3 .- Ámbito temporal.

1\_.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en el pleno de la Corporación en todo caso a los quince días de su firma, si bien sus efectos

retributivos, se retrotraerán al uno de Enero de 2003.

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

2\_ Vigente el Convenio Colectivo podrá ser automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a constituir Mesa de Negociación en un plazo máximo de 20 días.

Concluida su vigencia y hasta que se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido excepto en lo regulado en materia de retribuciones.

3\_.- En defecto de denuncia del Convenio Colectivo, éste quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

1\_.- El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que los dos tercios de los miembros de cada una de las partes acuerden, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará el Convenio Colectivo anterior.

### **CAPITULO III**

#### **COMISIÓN PARITARIA**

Artículo 5.- Constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1\_.- En los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedará constituida la Comisión Paritaria compuesta por representantes del Comité de empresa, sindicatos firmantes y representantes de la Corporación.

2\_.- Cada una de las partes concertantes podrá designar un asesor.

3\_.- La representación de los trabajadores se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal laboral del Ayuntamiento de Consuegra.

Artículo 6 .- Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1\_.- La Comisión Paritaria será presidida por el Alcalde u otro representante del Ayuntamiento que designe en su sustitución. Actuará como secretario, el titular o empleado público de dicho Ayuntamiento en quién delegue su titular.

2\_.- Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo.

3\_.- La Comisión Paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas, bien por tratar de asuntos de interés

general, o por afectar a un número significativo de trabajadores.

4\_.- Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada dos meses.

5\_.- El Orden del Día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes.

6\_.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria, con cuarenta ocho horas de antelación al día señalado para su celebración, y se celebrarán en el plazo máximo de una semana desde que la solicitud de sesión extraordinaria haya tenido entrada en el registro del Ayuntamiento.

7\_.- Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de los representantes de cada una de las partes.

8\_.- EL Ayuntamiento facilitara la información solicitada por los miembros de la Comisión Paritaria en cuestiones de competencia de ésta.

Artículo 7 .- Funciones de la Comisión Paritaria.

1\_.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) La interpretación del Convenio Colectivo.

b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

c) Entender con carácter previo, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 7 días.

d) Negociar la preparación de la Oferta de Empleo Público las Bases de las convocatorias de Ingreso y de Promoción Interna.

e) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y control de su aplicación.

f) La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio Colectivo incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.

g) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO IV**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN**

Artículo 8 .- Categorías profesionales .

Conforme al anexo del presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra, en atención a la categoría profesional que ostentan, a la entrada

en vigor del mismo, quedarán integrados en los grupos que se indican en el citado anexo.

Los trabajadores/as que ingresen al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra, se integran en el grupo que les corresponda, de acuerdo con los siguientes grupos de titulación:

GRUPO A	.....	TITULADO SUPERIOR
GRUPO B	.....	TITULADO MEDIO/DIPLOMADOS
GRUPO C	....	TITULADO B.U.P. Y F.P. 21 GRADO
GRUPO D	....	GRADUADO ESCOLAR Y F.P. DE 11 GRADO
GRUPO E	.....	CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD

1\_.- Para el acceso a cada uno de los Grupos establecidos anteriormente, se exigirá estar en posesión de la titulación académica correspondiente, sin perjuicio de lo previsto para la promoción interna.

#### Artículo 9 .- Definición de Categorías profesionales.

Todo trabajador ostentará una categoría profesional de acuerdo al artículo anterior, se integrará , conforme a lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Los conceptos retributivos y la definición de categorías profesionales en el anexo I correspondientes a cada uno de los Puestos de Trabajo son las especificadas en el Documento de Valoración de Puestos del Personal Laboral.

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

1\_.- La modificación de categoría profesional ostente un trabajador, se efectuará por el sistema de Promoción Interna, Promoción Profesional y Concurso de Traslados.

2\_.- El desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional de superior Nivel retributivo dentro del mismo grupo deberá ser retribuida con la diferencia de acuerdo al Anexo I no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

#### Artículo 11 .- Tipos de contratación.

1\_.- Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos de interinidad por sustitución o vacantes, los contratos de obra o servicio determinado y a tiempo parcial serán los que excepcionalmente

deban cubrir las necesidades anuales más urgentes de temporalidad en los servicios municipales.

Artículo 12 .- Control de la contratación.

1\_.- La Administración entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos.

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

2\_.- 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 a efectos informativos y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.

Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

Artículo 13 .- Forma de contratación.

1\_.- Los contratos celebrados por el Ayuntamiento cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Nombre y DNI del trabajador.
- Categoría, tipo de jornada, puesto, centro de trabajo, duración y modalidad del contrato.
- Período de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración de acuerdo a al tabla salarial del Convenio.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 14 .- Período de prueba.

1\_.- El período de prueba de los contratos que se formalicen por el Ayuntamiento será el siguiente:

- Tres meses para el personal de los Grupos A y B
- Un mes para el personal de los Grupos C y D
- Quince días para el personal del Grupo E

2\_.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo.

3\_.- El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

4\_.- Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes

contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para todo el período de duración previsto en el contrato.

5\_.- El desistimiento Por parte del Ayuntamiento dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y a la representación del personal antes de la finalización de aquel.

## **CAPITULO V**

### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

Artículo 15 .- Provisión de vacantes.

La selección de Personal Laboral con carácter indefinido del Ayuntamiento de Consuegra, se realizara de acuerdo con las previsiones contenidas en las Bases de Convocatoria de la Oferta de Empleo Publico (cap.VI) a través de los sistemas de Oposición y Concurso- Oposición en los que se garantizara los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Las Bases de las respectivas convocatorias de los procesos de Oferta de Empleo Publico y Selección de Personal, habrán de ser Negociadas en la Comisión Paritaria de este Convenio colectivo.

1\_.- La provisión de los puestos de trabajo vacantes del personal laboral se realizará anualmente y prioritariamente a través de alguno de los siguientes sistemas:

A) Con carácter general, mediante:

Concurso de traslados.

Promoción interna.

Excedentes forzosos.

Excedencia por cuidado de hijos.

Excedencia Voluntaria.

Suspensión de funciones.

Turnos libre.

B) Con carácter singular, mediante:

\*Traslado por causas sobrevenidas.

\*Permutas.

2\_.- La obtención de un nuevo puesto en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el número anterior lo será con carácter definitivo y no dará lugar a ningún tipo de indemnización.

3.- Las bases que hayan de regir cualquiera de los procesos selectivos deberán ser negociadas con el Órgano de Representación que corresponda, procurando mantener un sistema de bases tipo acordadas. Las pruebas selectivas realizadas producirán Bolsas de Trabajo, para las que se determinará en las bases la puntuación a superar para pertenecer a ellas, así como su duración.

En la composición de los Tribunales que hayan de juzgar los procesos selectivos se garantiza la presencia de un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente acuerdo.

## **SECCIÓN PRIMERA**

### **PROVISIÓN CON CARÁCTER GENERAL**

Artículo 16 .- Traslados voluntarios.

1\_.- Las bases reguladoras de los sistemas de provisión de puestos de trabajo serán negociadas e informadas con carácter previo por el Comité de Empresa.

2\_.- Podrán tomar parte en los procesos de traslados voluntarios todos los trabajadores fijos, en activo o situación asimilada, excepto los suspensos en firme. Igualmente, podrán tomar parte los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria, mientras permanezcan en dicha situación, y haya transcurrido el período mínimo de permanencia en la misma, cuando éste sea obligatorio.

Artículo 17.- Concurso de traslados.

1\_.- Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes y los que estén ocupados con carácter no definitivo mediante contrato de interinidad por vacante, se ofertarán para su cobertura por concurso de traslados y según bases establecidas al efecto.

2\_.- Para poder solicitar cualesquiera de los puestos de trabajo ofertados, el trabajador deberá tener la misma categoría profesional.

Artículo 18 .- Promoción interna.

1\_.- Resuelto el concurso de traslados, las vacantes resultantes, serán convocadas a promoción interna.

2\_.- Mediante el proceso de promoción interna los trabajadores fijos, en activo o situación asimilada, podrán acceder a otra categoría .

3\_.- Para la promoción a las categorías, de los Grupos A y B se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica específica exigida para dicha categoría. Para el acceso a las restantes categorías, no se exigirá requisito de titulación. No obstante, la Comisión Paritaria, podrá determinar las categorías para cuya promoción sea necesaria una titulación específica.

4\_.- Como regla general, se utilizará como sistema de selección en los procesos de promoción interna el concurso-oposición, que se someterá a los siguientes principios:

Con carácter general, la fase de concurso será previa.

Las plazas de promoción interna sólo podrán ofertarse de forma acumulada a las plazas de acceso libre o de forma separada a las mismas.

Los méritos en la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del Cuerpo o Escala de destino.

a) La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso.

b) Para dirimir los empates que pudieran producirse se estará a los siguientes criterios, por el siguiente orden de prelación:

- A la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.

- A la mayor antigüedad en la categoría.

- A la mayor antigüedad en el Ayuntamiento

- A la mayor edad de los aspirantes.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **PROVISIÓN CON CARÁCTER SINGULAR**

Artículo 19 .- Cambio de puesto por causas sobrevenidas.

1\_.- Los trabajadores podrán solicitar el traslado de puesto de trabajo por causas sobrevenidas que impidan el normal desarrollo de su actividad. A estos efectos, se entenderá por causas sobrevenidas las siguientes:

a)- Pérdida de las condiciones físicas que, no dando lugar a la incapacidad permanente total, imposibiliten la prestación de la actividad propia del puesto de trabajo que venía desempeñando.

b)- Aquellas otras causas excepcionales que así sean acordadas por mayoría de dos tercios de los miembros de cada una de las partes de la Comisión Paritaria.

2\_.- Estos traslados, serán resueltos por el Ayuntamiento previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 20 .- Reingreso de excedentes.

1\_.- El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación, se efectuará, bien solicitando el reingreso a vacantes o puestos no cubiertos con carácter definitivo de su categoría o categoría equivalente, o bien mediante su participación en procesos de traslados voluntarios.

2\_.- Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el Ayuntamiento según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al trabajador que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad.

3\_.- Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo que hayan sido objeto de convocatoria por los procedimientos de traslados voluntarios, promoción interna o nuevo ingreso del presente Convenio Colectivo, pero sí entre los citados procedimientos.

4\_.- La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la resolución de reingreso.

Artículo 21- Permutas.

Previa solicitud de los interesados, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos trabajadores del Ayuntamiento con contrato laboral de carácter indefinido, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Identidad de puestos de trabajo: Grupo, categoría de los trabajadores.
- b) Que ninguno de los puestos se encuentre a amortizar .
- c) Que la antigüedad de los trabajadores en los puestos a permutar sea superior a un año.

## **CAPITULO VI**

### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

##### **SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER INDEFINIDO**

Artículo 22.- Oferta de Empleo Público.

Será objeto de negociación la preparación de los planes de oferta de empleo, conforme a lo establecido en la legislación vigente sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (OPE), con una dotación de plazas que será la negociada con la Mesa General de Negociación anualmente.

La aprobación de la OPE deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal.

La contratación del personal laboral se realizará según prevea la respectiva convocatoria de acceso, teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de ingreso en la Administración Pública.

El ingreso en el Ayuntamiento de Consuegra se hará de acuerdo con la Oferta de empleo Público, mediante convocatoria pública. Por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente que se encuentren vacantes.

Toda selección del personal laboral, deberá realizarse conforme a la OPE y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición, o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En la Oferta Pública de Empleo se dará el tratamiento determinado por la legislación vigente a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La Corporación determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

A través de la Oferta de Empleo, se tenderá a:

- Consolidar el empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atiende necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.
- Racionalizar el empleo, a cuyo efecto la entrada de nuevos empleados públicos tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y en categorías que se consideren prioritaria.

La Oferta de Empleo Público, que se negociará con las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión Paritaria, se ajustará a lo establecido en la legislación que le sea de

aplicación, e incluirá todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

Artículo 23.- Selección de personal con carácter indefinido o de nuevo ingreso.

1\_.- La selección de personal laboral con carácter indefinido en el Ayuntamiento de Consuegra se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente Oferta de Empleo Público, a través de los sistemas de concurso-oposición, oposición o, cuando así se decida por la Comisión Paritaria, concurso, en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2\_.- 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.

3\_.- Las convocatorias de procesos de selección habrán de ser negociadas e informadas previamente por la Comisión Paritaria.

Artículo 24.- 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 a que se pretenda acceder.

Artículo 25.- Comisiones de Selección.

1\_.- Las Comisiones de Selección se constituirán en cada convocatoria. Nombrados por el órgano convocante. En el cual estará representado el Comité de Empresa.

2\_.- Las Comisiones de Selección podrán nombrar asesores con voz pero sin voto, a petición de los representantes del Ayuntamiento, o bien del Comité de Empresa para que les asistan en el ejercicio de sus funciones, los cuales se limitarán al asesoramiento de la Comisión en el ejercicio de su especialidad.

3\_.- 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 declarar aprobados en las pruebas selectivas a un número de aspirantes mayor al de plazas convocadas.

Artículo 26.- Incorporación y formalización del contrato.

1\_.- 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 uno de los procesos de selección. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.

2\_.- 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 perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con el Ayuntamiento, derivado del proceso selectivo correspondiente.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **SELECCIÓN CON CARÁCTER TEMPORAL**

Artículo 27.- Contratación temporal.

Para la celebración de una contratación temporal y previamente al proceso de selección se publicitarán los puestos de trabajo que han de contratarse, creándose asimismo la comisión de selección al efecto.

1\_.- Para la provisión con carácter temporal de vacantes se llamará por orden de puntuación a los aspirantes del resultado del proceso selectivo realizado a tal efecto.

2\_.- El contrato indicará con precisión el puesto de trabajo a ocupar y la causa de aquel.

3\_.- Las contrataciones temporales de interinidad por sustitución se realizarán en las mismas condiciones de trabajo y retributivas que las que tenía el trabajador sustituido.

En el resto de las contrataciones temporales los trabajadores no podrán ser discriminados respecto de las condiciones de trabajo y retributivas del resto del personal de su categoría.

4\_.- El puesto de trabajo cubierto mediante contrato de interinidad por vacante será incluido en el primer procedimiento de provisión o selección que se convoque.

La comisión de Selección para las contrataciones temporales estará compuesta por tres representantes de la corporación municipal, un representante de cada uno de los

Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo y un representante del Comité de Empresa.

## **CAPITULO VII**

### **MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN**

#### **DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Artículo 28- Movilidad funcional.

1\_.- El desempeño de funciones superiores a las del Grupo y Nivel de su categoría, producido como consecuencia de movilidad funcional, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, conllevará la inclusión de la vacante en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

Cuando el desempeño de dichas funciones se prevea que tenga una duración superior a seis meses, se precisará consulta previa con los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría o especialidad que desempeñe, así como la parte proporcional de los complementos que igualmente correspondan a esa categoría.

2\_.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por plazo no superior a un mes, la Administración precisase encomendar a un trabajador el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

3\_.- En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, el Ayuntamiento podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo Nivel retributivo, previo informe favorable de los representantes legales.

4\_.- Las trabajadoras en estado de gestación que presten servicios en puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos, serán trasladadas, previa solicitud, a otro puesto de trabajo de su misma categoría o equivalente, Durante dicho período percibirán las retribuciones correspondientes a su anterior puesto de trabajo, siempre que, en cómputo global, fueran superiores a las del nuevo puesto.

5\_.- La movilidad funcional no implicará de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

6\_.- En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29.- Modificación de las condiciones de trabajo.

1\_.- El Ayuntamiento, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

- \* Jornada de trabajo.
- \* Horario.
- \* Régimen de trabajo a turnos.
- \* Sistema de remuneración.
- \* Sistema de trabajo y rendimiento.
- \* Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional que prevé el presente Convenio Colectivo, y que no podrán corresponder a las de categorías inferiores a las de su Nivel retributivo.

2\_.- El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, y previo informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 30.- Suspensión del contrato de trabajo.

1\_.- Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros o en programas de cooperación internacional.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- h) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme por hechos que no constituyan delito doloso.
- i) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- j) Fuerza mayor temporal.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Por cualquier otro establecido en disposición legal o reglamentaria.

2\_.- La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las apartados c), d), e), f), g), h), k), l) y m) del número anterior del presente artículo.

3\_.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d) y k) del punto 11 de este artículo, en los que se garantizará la percepción del 100 por 100 del salario real que viniera percibiendo.

4\_.- Durante el periodo en que la suspensión esté relacionada con los apartados C) y K), podrá requerirse informe de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 31.- Excedencias.

##### 1\_.- Excedencia forzosa:

- Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

- Se concederá en caso de designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público para el que fue elegido o nombrado. La reincorporación a su puesto de trabajo será con la categoría y nivel que tuviera reconocido que en ningún caso, será inferior al que tuviera antes de la excedencia.

##### 2\_.- Excedencia Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

##### 3\_.- Excedencia por cuidado de Familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando los sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Los dos primeros años de los periodos de excedencia anteriores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo .transcurrido dicho plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, serán computables a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

La relación de parentesco referida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Para la concesión de una excedencia, no deberá tener el solicitante cantidad alguna, en concepto de anticipo reintegrable, salvo cancelación.

#### Artículo 32.- Extinción del contrato de trabajo.

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

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador con preaviso de quince días.
- c) Jubilación del trabajador.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e invalidez permanente total o absoluta del trabajador, salvo que su grado de invalidez le permita desempeñar otras funciones para las que esté capacitado/a.
- e) Voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual por parte del Ayuntamiento artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Acuerdo con el Ayuntamiento.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal; ésta se producirá aún cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- j) Cualquier otra establecida en disposición legal o reglamentaria.

2\_.- En el caso de extinción del contrato, se procederá del modo siguiente:

- A) Se le comunicará al trabajador dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.

B) El trabajador tiene derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores.

3\_.- En los supuestos de despido de personal laboral que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, LA empresa tendrá la potestad de readmisión o de indemnización establecida legalmente, previa consulta con la Comisión Paritaria.

## **CAPITULO VIII**

### **JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES**

Artículo 33.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda fijada en treinta y siete horas y media semanales, y se realizará con carácter general dentro de los cinco días primeros de cada semana.

1\_.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo), garantizándose como mínimo dos fines de semana cada cuatro, en los servicios a turnos.

Se considerará trabajo efectivo el tiempo empleado para: desayuno, merienda o cena (20 minutos)

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

a) que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo imprevistos del servicio. A estos efectos, los días festivos tendrán la consideración de fin de semana.

Cualquier alteración de la jornada laboral, tanto en duración como en horario, deberá contar con la aceptación de los afectados/as y de los representantes sindicales.

Los servicios en que no pueda implantarse este horario, se fijarán la excepción y la forma de realizarlo.

La jornada laboral para el personal docente será de 25 horas lectivas y 5 complementarias (tutorías con alumnos y padres, coordinación entre el profesorado) más un número de

horas hasta la jornada semanal, para la preparación de clases, evaluación de objetivos, etc.

Durante el horario de comedor permanecerá un trabajador/a en funciones de coordinación y se realizará de forma rotatoria entre el personal del C.O., el tiempo empleado se computará como jornada laboral.

Artículo 34.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

1.- Permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses: las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de jornada diaria, que podrá usar de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. El disfrute será de una hora para cada niño/a en caso de parto múltiple.

2.- Reducción de la jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. La reducción por guarda legal podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

3.- Durante la Vigencia. aplicación y duración del presente Convenio Colectivo, en la semana de fiestas, el horario será de 9 a 13 horas, en régimen de turnos.

Si por circunstancias del servicio algún trabajador/a no pudiese disfrutar la reducción de jornada en las fechas señaladas, se les compensará con dos horas y quince minutos libres por cada una de las no reducidas, en otras fechas a elegir por el trabajador, pudiendo ser acumuladas.

Artículo 35.- Control horario.

Por el incumplimiento del horario establecido se retendrán los haberes de forma proporcional al tiempo faltado.

Se podrán establecer sistemas de control horario mecanizados, para la comprobación del correcto cumplimiento de la jornada laboral.

Artículo 36.- Calendario laboral.

1.- La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo y que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.

- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, en su caso.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

Artículo 37 .- Permisos y licencias.

1\_.- Los trabajadores podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a seis meses cada dos años. La concesión de la licencia sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

2\_.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días en Consuegra o distancia no superior a 130 Kilómetros y tres días naturales si es a una distancia superior.

b) Por trámites previos por razón de matrimonio dos días.

c) Por matrimonio quince días.

d) Por nacimiento de un hijo, tres días hábiles si es en Consuegra o distancia no superior a 130 Kilómetros y cuatro días hábiles si es a distancia superior.

e) Por nacimiento, acogida o adopción de un hijo, y el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar **dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad tres días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

La muerte o enfermedad grave de un familiar **dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

(Se considera primer grado de consanguinidad: padres e hijos; segundo grado: hermanos, abuelos y nietos; primer grado de afinidad: suegros, yernos y nueras; segundo grado: tíos, sobrinos, primos y cuñados)

f) Por asistencia a Congresos Sindicales o Profesionales y ejecutivas de ámbito provincial o regional, hasta un máximo de cinco días al año.

g) Por traslado del domicilio habitual dos días.

h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario para realizarlo, previa justificación del mismo y con un máximo de cuarenta horas mensuales.

i) El trabajador/a con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo,

este derecho queda regulado en el punto uno del art. Treinta y cuatro.

j) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de doce años a la asistencia sanitaria.

k) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.

l) Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria para la realización de tramites de adopción o acogimiento.

ll) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros Oficiales, durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificación expedida por el centro en el que conste tal carácter.

m) Se establecerán diez días anuales por asuntos particulares que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan, de la manera siguiente:

- Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de Diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo.
  
- ocho días, a elección del trabajador que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del apartado anterior.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 16 de Enero del siguiente ejercicio.

Estas licencias podrán disfrutarse en cualquier época del año, siempre que lo permita el servicio. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con la legislación vigente.

#### Artículo 38 .- Vacaciones.

Las vacaciones serán las legalmente establecidas y se disfrutarán desde el 1 de junio al 31 de octubre, si bien podrán disfrutarse con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural, como máximo en dos periodos y el mínimo de cada periodo será de cinco días hábiles. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Por parte de los representantes de los Trabajadores, previa negociación con la Junta de Personal, se presentará a la Corporación, por medio de la Jefatura de Personal, el plan de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año.

Si antes del comienzo de las vacaciones, el funcionario/a, se encontrará en situación de baja por enfermedad, se interrumpirán las mismas efectuándose la oportuna modificación del plan.

El turno de vacaciones se efectuará de manera rotatoria, realizándose la primera vez en caso de desacuerdo por sorteo.

Si una vez comenzadas las vacaciones el funcionario/a causara baja por enfermedad o accidente no derivado de trabajo remunerado a particulares, se suspenderán las mismas, iniciándolas de nuevo una vez dado de alta.

Fuera del periodo normal de vacaciones, los trabajadores del Ayuntamiento disfrutarán como premio al servicio de los días de vacaciones que establezca la legislación vigente.

#### 1.-Personal docente

Durante Navidad y Semana Santa se acomodarán a lo regulado por la Consejería de Educación de la Junta de Comunidades de C.M.

## **CAPITULO IX**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 39.- Principio general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la corporación, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Artículo 40.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

**a) Serán faltas leves, las siguientes:**

a.1. La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. 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.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

**b) Serán faltas graves las siguientes:**

b.1. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

b.2. El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los Administrados.

b.3. 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 de otros trabajadores.

b.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.5. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

b.6. La simulación de enfermedad o accidente.

b.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.10. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

b.11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.12. 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.

b.13. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.

**c) Serán faltas muy graves, las siguientes:**

c.1. Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.

c.3. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.4. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.

c.5. Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

c.6. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.8. El acoso sexual.

**Artículo 41 .- Sanciones disciplinarias.**

1\_.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

2\_.- Solamente se podrán imponer sanciones por la comisión de las faltas previstas en el artículo anterior.

#### Artículo 42.- Responsabilidad de los trabajadores.

1\_.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

2\_.- Incurrirán en responsabilidad como autores de falta grave los que encubriesen las faltas consumadas graves o muy graves.

3\_.- También incurrirán en responsabilidad los jefes o superiores que toleren las faltas de sus subordinados y se les impondrá la sanción que sea pertinente en función de la gravedad de aquellas y de las circunstancias de su comisión y de sus efectos.

4\_.- La sanción a imponer se graduará en función de la naturaleza de la falta, de las circunstancias de su comisión y de la gravedad de sus efectos.

#### Artículo 43- Procedimiento disciplinario.

1\_.- Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

1.1. Información reservada: la corporación para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

2\_.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio bien por propia iniciativa o como consecuencia de moción razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, será notificado al interesado, a los representantes de personal y, en su caso, a los Delegados Sindicales, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a estos últimos. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, el

interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3\_.- Transcurrido el anterior plazo y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, a la corporación para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado, a los representantes de personal y, en su caso, a los Delegados Sindicales. En el supuesto de que el órgano resolutor considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, se dará nueva audiencia al interesado.

Artículo 44.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse.

## **CAPITULO X**

### **MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Artículo 45.- Formación

Anualmente en los Presupuestos Municipales se consignará una partida económica para formación de los trabajadores/as.

Los principios y normas que has de regular los planes de formación y participación en los mismos serán elaborados por la Comisión Paritaria. El Comité de Empresa participará en el control de los fondos que se destinen a formación para contribuir a la correcta aplicación de los mismos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a los cursos que se realicen dentro del plan de Formación Continua de las Admón. Pública.

El personal docente, dentro de su jornada laboral tendrá derecho a 35 horas dedicadas a su formación dentro

del propio centro de trabajo o a permisos para formación externa.

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

Artículo 46- Salud, seguridad.

1.- El Ayuntamiento garantizará la formación en materia de seguridad y Salud de los delegados de prevención, dentro de la jornada de trabajo. Sus funciones serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los decretos y normas que la desarrollan.

Para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas.

Artículo 47.- Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

11.- Todo trabajador tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

- A participar con sus representantes en cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva de los riesgos de su puesto de trabajo a cargo de la Administración y dentro de su jornada.

2.- Todo trabajador en su relación de trabajo velará por su salud y seguridad, y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

- Utilizará correctamente máquinas y equipos.

- Utilizará correctamente los equipos y sistemas de protección individual y colectiva.

- No invalidará los sistemas de protección.

- Indicará al responsable de la Administración y al resto de compañeros los peligros que detecte en su puesto de trabajo.

- Contribuirá a la protección general de los trabajadores en el trabajo.

- Estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de salud, seguridad y condiciones en el trabajo.

- Estará obligado a seguir las enseñanzas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo de la jornada laboral invertido en las mismas

#### Artículo 48 .- Revisiones Médicas.

Se realizará un chequeo anual a todos los trabajadores/as del Ayuntamiento, dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio para el Ayuntamiento y voluntario para los trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento en todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo.

El reconocimiento constará al menos de análisis de sangre, análisis de orina, radiología y electrocardiograma.

El reconocimiento médico se llevará a cabo durante los dos primeros meses del año, se efectuará dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

#### Artículo 49.- Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores/as que lo necesiten, ropa y calzado adecuado al servicio que presten y de acuerdo con la legislación vigente, la ropa y calzado de verano se entregará en el mes de Abril y la de invierno en el mes de Octubre.

El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento. Aquellos centros que necesiten Vestuarios, la Corporación vendrá obligada a facilitarlos.

#### Artículo 50.- Programa de acción social.

1\_.- Las normas de funcionamiento, la distribución de la partida presupuestaria conjunta personal Laboral y personal Funcionario estarán a lo acordado en el Anexo de Acción Social.

- Fondo de Acción Social

El Ayuntamiento constituirá y dotará un Fondo de Acción Social controlado y gestionado por una comisión de

Seguimiento de los Convenios afectados, por un importe de un millón de pesetas.

- a.- Ayudas al estudio
- b.- Ayudas de guardería y comedor escolar
- c.- Ayudas a prótesis y órtesis
- d.- Ayudas a tratamientos físicos y psicológicos
- e.- Otras ayudas sociales que considere la comisión de seguimiento.

## 2.- Asistencia a juzgados

Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte, por razón de su cargo o el desarrollo de su trabajo, cuando sea fuera de la jornada normal de trabajo, serán compensados con 60 €, justificándolo posteriormente.

## 3.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus funcionarios/as en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial.

4.-La Corporación tendrá establecida una póliza de seguros que garantice una indemnización en caso de invalidez permanente o muerte por accidente, para todos los empleados públicos.

## **CAPITULO XI**

### **RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS**

Artículo 52- Principios generales.

1\_.- Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Consuegra para 2003 a 2006 son las establecidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo en atención al Grupo en que se integra cada una de las categorías profesionales existentes.

2\_.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes Leyes de Presupuestos, sin perjuicio de la competencia de la Comisión Paritaria en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

3\_.- Teniendo en cuenta la posible pérdida de poder adquisitivo que pudiera producirse en el período de 2003

se creará, para el ejercicio de 2003 a 2006, un Fondo Especial cuya cuantía se negociará en la Comisión Paritaria, Los criterios de distribución de este fondo se establecerán por dicha Comisión .

Artículo 53.- Conceptos salariales.

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

**1.- Salario Base**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo recibirá un salario base para cada uno de los niveles y categorías. Serán de aplicación los que se consignan en la tabla anexa a este Convenio Colectivo.

**2.- Antigüedad**

Se devengará cada tres años y su cuantía será única para todas las categorías profesionales.

Se devengará automáticamente al mes siguiente al que se cumplan los tres años o múltiplos de tres años de trabajo efectivo.

**3.- Complemento de Puesto.**

Se abonará mensualmente a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo un complemento de Puesto, siendo cotizable a la Seguridad Social.

**4.- Complemento Personal.**

Se destina a retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, siendo cotizable a la Seguridad Social.

**5.- Pagas Extraordinarias.**

Se devengarán dos pagas extraordinarias al año de una mensualidad del sueldo base, trienios y 50 por ciento del complemento de personal más el porcentaje que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio con referencia a pagas extraordinarias (año 2003 20%, año 2004 40%) en los meses de Junio y Diciembre.

Artículo 54.- Dietas y Desplazamientos.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a recibir dietas de acuerdo a las normas establecidas para ello, con justificación documental de los gastos ocasionados.

- Dieta entera (manutención y alojamiento)..72 €.
- Sólo alojamiento .....42 €.

- Sólo manutención.....18 €.
- Media dieta ..... 15 €.

Así mismo, cuando por razones del servicio, algún trabajador efectúe desplazamientos fuera del casco urbano, se abonará conforme a la legislación vigente.

Artículo 55.- Jubilación anticipada.

Al objeto de incentivar las jubilaciones y la consiguiente renovación de los puestos de trabajo, el Ayuntamiento primará a los trabajadores/as que opten por la jubilación anticipada y que reúnan los requisitos que se establecen, la cuantía resultante de acuerdo con los apartados a y b del presente artículo, referidos a los conceptos retributivos del sueldo base y trienios.

a) base para el premio de Jubilación:

EDAD DE JUBILACIÓN	MENSUALIDADES
- sesenta años .....	20
- sesenta y uno .....	14
- sesenta y dos .....	10
- sesenta y tres .....	8
- sesenta y cuatro .....	4

b) A la base calculada se le aplicará el porcentaje que corresponda al grupo de titulación del trabajador, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo A .....	50%
Grupo B .....	60%
Grupo C .....	80%
Grupo D .....	90%
Grupo E .....	100%

El presente artículo está redactado sobre la base de jubilación forzosa a los 65 años.

Este artículo será revisado por la comisión paritaria en caso de modificación de la edad de jubilación por disposición legal.

Cualquier trabajador del Ayuntamiento podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en la legislación, viniendo obligada la Administración a sustituirlos por otros trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo.

Artículo 56.- Otras prestaciones.

En caso de enfermedad o accidente no derivado de trabajos a particulares de los trabajadores/as del Ayuntamiento, percibirán el 100% de su salario real mensual, desde el primer día.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los 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.

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.

#### Artículo 57.- Anticipos

Se establece la cantidad de dos millones de pesetas, para todo el personal, a efectos de la concesión de anticipos.

1.-Se concederán a los trabajadores en activo que lo soliciten, anticipos urgentes por una cuantía máxima de 2.104 Euros a reingresar en un plazo máximo de veinticuatro mensualidades.

La distribución se efectuará de conformidad con los siguientes criterios y según la relación que se expresa:

- Gastos de enfermedad o siniestros.
- Vivienda, por este orden:
  - Adquisición de primera vivienda
  - Intereses de préstamos de primera vivienda
  - Reforma de primera vivienda
  - Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.
  - Estudios, propios o de familiar de primer grado.
- Gastos por celebraciones familiares.
- Otros gastos.

#### Artículo 58.- Premios por rendimiento y años de servicio

Se establece, a partir de la aprobación del presente Convenio, un premio para aquellos trabajadores/as que reúnan los siguientes requisitos:

1.-Las personas que hubiesen causado baja en el servicio activo por jubilación.

2.- Los viudos y los hijos que dependieran económicamente de aquellos a quienes se refiere el artículo anterior, en los supuestos siguientes referidos a los mismos:

a) Que hubiesen fallecido encontrándose en situación activa.

b) Que, jubilado, fallezca sin formular solicitud.

c) Que no hubiese recaído aun resolución en la petición realizada al ocurrir el fallecimiento del jubilado.

3.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, no se reconocerá la condición de beneficiario:

a) Al cónyuge superviviente que, en virtud de sentencia firme, se encontrase separado del causante, a no ser que en la misma se declarase la culpabilidad de éste.

b) Al viudo que no exceda de 65 años, salvo que se encontrara impedido o imposibilitado para todo trabajo, y siempre que en cualquier caso dependiera de la causante.

El importe de los premios, será de dos mensualidades brutas con carácter general.

El procedimiento de tramitación se ajustará a las siguientes fases:

A) Iniciación:

Los expedientes se incoarán a instancia de parte. Estarán legitimados para formular la solicitud aquellas personas que puedan ostentar la cualidad de beneficiarios, de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo, punto 2.c., deberá necesariamente instarse la subrogación dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento.

B) instrucción:

El expediente deberá ser informado por el jefe del departamento último donde el trabajador/a haya prestado servicio.

La resolución corresponderá a la alcaldía-presidencia, de acuerdo con las cantidades presupuestadas al respecto.

Artículo 59.- Horas extraordinarias.

1.- Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

- Por necesidad de reparar siniestros 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.

2\_.- De la realización de las horas extraordinarias se informará a los representantes de los trabajadores.

3\_.- Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

La corporación informará trimestralmente, al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias por Áreas o Servicios, negociando los puestos a incluir en la Oferta de Empleo Público para disminuir tales horas en lo posible.

Los trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral básica serán compensados económicamente o en días libres a elección del trabajador/a.

Las horas extraordinarias se compensarán a partir del ejercicio 2004 de la siguiente forma:

- Las horas por servicios extraordinarios, de lunes a viernes desde las 8 h. hasta las 22 h. 14 €.
- Las horas por servicios extraordinarios nocturnos de lunes a viernes y diurnos festivos, sábados o domingos 16 €.
- Las horas por servicios extraordinarios nocturnos sábados, festivos o domingos 19 €.

#### COMPENSACIÓN EN DÍAS LIBRES

- Las horas por servicios extraordinarios de lunes a viernes desde las 8 hasta las 22 horas un 175%
- Las horas por servicios extraordinarios nocturnos un 200%
- Las horas por servicios extraordinarios festivos, sábados o domingos un 225 %
- Las horas por servicios extraordinarios nocturnos-festivos un 250%.

Los servicios extraordinarios que se compensen económicamente se percibirán en la siguiente forma:

- Los realizados del 1 al 15 en la nómina del mismo mes.
- Los realizados del 16 al 31 en la nómina del mes siguiente.

Los servicios extraordinarios que se compensen en libranzas, se disfrutarán inexcusablemente a petición del trabajador, cuando lo considere oportuno en el mes

siguiente al de su realización, pudiendo acumularlas hasta completar una jornada completa.

#### AMPLIACIÓN DE PLANTILLA

Cuando se superen las 1.200 horas sobre la jornada normal al año, la Corporación, oído el delegado/a de personal, estudiará la creación de nuevos puestos de trabajo.

#### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

Artículo 60.- Representación colectiva.

1\_.- 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 representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal de las Administraciones Publicas, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que las desarrollen, y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

2\_.- Para el desarrollo de la Acción Sindical en el Ayuntamiento de Consuegra se podrá Constituir Sección Sindical, de acuerdo a la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 61.- Comité de Empresa o Delegado de Personal.

1\_.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías regulados en los artículos 64, 65 y 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a.- Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa o delegado de Sección Sindical dispondrá de un crédito horario mensual retribuido de 20 horas no entrado en ese computo horario la asistencia a reuniones convocadas por la Corporación Municipal.

b.- Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario

laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

c.- El Comité de Empresa, dispondrá de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

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

2\_.- Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, y Delegados de Sección Sindical previa comunicación al órgano de personal correspondiente, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de 140 horas mensuales.

3\_.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta dos años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

#### Artículo 62.- Derecho de Reunión

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

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **PRIMERA.-**

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la mesa General de Negociación, ante la Administración del Estado y Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos, y sean publicados en el Boletín Oficial del Estado a través de Leyes, Decretos-Leyes, Acuerdos o Resoluciones del Consejo de Ministros, serán de aplicación a los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Consuegra.

##### **SEGUNDA.-**

Si como consecuencia de la cesación de actividad, cierre o desaparición de una Unidad o Servicio, resultaran afectados trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, El Ayuntamiento garantizará la permanencia del trabajador en su servicio, o mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar previo acuerdo con el trabajador, que no le suponga merma de sus retribuciones. Esta disposición no será de aplicación en los casos en que se transfieran servicios a otras administraciones públicas y el personal afectado se integre en ellas.

Asimismo, y en supuestos anterior, el Ayuntamiento y la Comisión de Seguimiento de este Convenio Colectivo podrá arbitrar, previo acuerdo con los trabajadores afectados, cualquier otra fórmula que extinguiendo su relación laboral compense a estos de la medida adoptada y que podrá orientarse prioritariamente a favorecer el cooperativismo entre ellos.

**Consuegra, enero de 2004.**