

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1625

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO EN CUENCA

ANUNCIO

Resolución de 7 de junio de 2022, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO CASASIMARRO (CUENCA)”.

Visto el texto del “**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO CASASIMARRO (CUENCA)**”, código de convenio n.º: 16001082012009, que fue suscrito con fecha 17 de agosto de 2021, y al que se ha dado nueva redacción en fecha 26 de mayo de 2022, tras el requerimiento del Servicio de Trabajo, de una parte por los designados por el Ayuntamiento, en representación del mismo, y de otra por la representación de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 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,

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

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 7 de junio de 2022.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO CASASIMARRO (CUENCA)**CAPITULO I.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO:****Artículo 1.- Partes contratantes:**

El presente Convenio se concierta entre el Excmo. Ayuntamiento de Casasimarro y la representación legal del Personal Laboral del citado Ayuntamiento

CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES:**Artículo 2.- Ámbito Funcional:**

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados laborales del Excmo. Ayuntamiento de Casasimarro.

Artículo 3.- Ámbito personal:

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Excmo. Ayuntamiento de Casasimarro.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a los trabajadores municipales en lo que les sea más favorable.

Artículo 4.- Ámbito Temporal:

4.1.- El presente Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Casasimarro, que deberá ser presentado ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, entrará en vigor, independientemente de su firma por las partes y posterior aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal, con efectos desde el 1 de diciembre de 2021, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2024.

4.2.- Este convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia, sin necesidad de trámite adicional alguno, obligándose las partes a constituir la Comisión Negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del mismo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien se revisarán y negociarán anualmente todos los aspectos que afecten a las retribuciones.

Artículo 5.- Ámbito Territorial:

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependiente del Ayuntamiento de Casasimarro, así como los que se pudieran crear en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Casasimarro, si en ellos prestan sus servicios trabajadores municipales.

Artículo 6.- Cláusula de garantía:

Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento e interpretación, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio en caso de duda o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores.

Cuando el Ayuntamiento tenga conocimiento a través de una sentencia del Juzgado de lo Social o una sentencia del Tribunal Superior de Justicia y favorables a los intereses de parte de algún trabajador del Ayuntamiento, aplicará el resultado de la misma al resto del personal laboral afectado por este Convenio, que se encuentre en iguales circunstancias, previa reclamación por parte del interesado a la Comisión Mixta Paritaria para su estudio y análisis.

Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria (Reglamento y Funciones):

7.1.- Reglamento de funcionamiento:

Se constituye una comisión mixta de control, desarrollo y seguimiento, integrada por 2 vocales miembros de representación del Excmo. Ayuntamiento, cada uno de ellos designado por el grupo político de los representados en el Pleno municipal y por 2 vocales miembros designados por los Delegados de Personal. La Comisión Paritaria estará presidida por el Alcalde o Concejal en quien delegue y contará con un Secretario designado por unanimidad de las partes firmantes.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta Paritaria tendrán una periodicidad semestral salvo inexistencia de materia, acompañando el Excmo. Ayuntamiento al Orden del Día toda la documentación que se trate en la reunión a cada uno de los miembros de la Comisión.

El Excmo. Ayuntamiento está obligado a facilitar toda la información solicitada por los miembros de esta comisión, en todo lo que viene regulado en este convenio.

El Equipo de Gobierno y cada uno de los integrantes de la parte social podrá designar dos asesores, como máximo.

Los acuerdos que se adopten, en el ámbito de su competencia y que no contravengan la legislación vigente, quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante.

Para quedar válidamente constituida la Comisión Mixta Paritaria será necesaria la presencia de al menos un representante de cada una de las partes no pudiendo ser inferior a tres el número de sus participantes y siempre con la presencia de su Presidente o Concejal en quien delegue la presidencia.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, requerirán en cualquier caso el voto favorable de la Mayoría Simple.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias se confeccionará por el Presidente con las propuestas de ambas partes y se notificará individualmente a los titulares.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de cinco días naturales.

7.2.-Funciones:

Todo trabajador afectado por el contenido del Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión Mixta y recibir contestación por escrito de la resolución que ésta haya tomado, en el plazo máximo de un mes.

Son funciones de la Comisión Mixta Paritaria:

- a) Interpretación del articulado de este Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar las reclamaciones que eleven los trabajadores a la misma.
- d) La conciliación y arbitraje en los problemas colectivos o individuales surgidos en la aplicación del convenio.

- e) Ser informados de los expedientes disciplinarios seguidos contra cualquier trabajador, al igual que será escuchada a tal efecto.
- f) La actualización y revisión del contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de convenio o pactos suscritos entre el Gobierno y los Sindicatos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación las materias siguientes:

- Los poderes de dirección y control propios de la dirección jerárquica
- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y usuarios de los servicios públicos.
- Las decisiones de la Administración pública que afecten a sus potestades de organización y aquellas que sometidas a ley que no sean de disponibilidad de partes.

CAPÍTULO III.- ACCESO Y PROMOCION

Artículo 8.- Oferta de empleo público:

Anualmente, dentro del primer trimestre, en Mesa de Negociación se revisará, negociará, acordará y propondrá la plantilla orgánica, así como las vacantes, si las hubiese, que han de ser cubiertas y publicadas en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.) del año correspondiente. Se incluirán las vacantes que se cubrirán por el sistema de promoción interna.

En la oferta de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5%, del total de las plazas vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen los procesos selectivos y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y se constate la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. La oferta de estas plazas se realizará en un turno independiente al que sólo podrán concurrir dichas personas, pudiendo acumularse en uno o varios cuerpos, escalas o, en su caso, especialidades, o en una o varias categorías profesionales.

Artículo 9.- Sistema de acceso y provisión de puestos de trabajo:

A) Sistema de acceso:

- 1.- El ingreso en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento se realizará mediante la convocatoria anual de su Oferta de Empleo Público (O.E.P.). No obstante, y por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente y no cubiertas en la O.E.P. anterior, con la obligación de incluirlas en la siguiente convocatoria.
- 2.- Toda selección de trabajadores/as deberá realizarse conforme a la O.E.P., en convocatoria pública y a través de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, requeridos por la Ley.
- 3.- Participará, tanto en la confección de las bases como en los procesos selectivos formando parte de los Tribunales o Comisiones de Selección, la representación legal de los/as trabajadores/as o personas en quienes deleguen. El incumplimiento de estos requisitos conllevará la nulidad de cualquier proceso.

B) Provisión de puestos de trabajo:

- 1.- Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los centros del Excmo. Ayuntamiento, se proveerán con sujeción la siguiente orden:
 - a) Reingreso de excedencias y traslados.
 - b) Promoción interna.
 - c) Turno libre.
- 2.- En los casos de interinar plazas, su provisión se realizará preferentemente entre el Personal Laboral del Ayuntamiento de Casasimarro, que reúna los requisitos exigidos
- 3.- La representación legal de los/as trabajadores/as conocerá, previamente, todo lo referente a la Promoción Interna y provisión de vacantes negociando con la Corporación todo lo concerniente a los procesos selectivos contemplados en el presente Capítulo.

Artículo 10.- Promoción interna:

- 1.- La promoción de los/as trabajadores/as municipales fijos y el acceso a puestos de superior grupo profesional se realizará de acuerdo con la normativa vigente que lo regule en cada caso.
- 2.- La promoción interna se regirá por los siguientes criterios, y siempre que lo permita la normativa aplicable y se hayan generado las vacantes oportunas:
 - a) Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo profesional inmediato superior.

b) Estar en posesión de la titulación específica requerida en la plaza o puesto de trabajo a cubrir. No obstante, la Comisión Paritaria con el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones, podrá determinar en este caso los grupos profesionales o especialidades para cuya promoción sea necesaria una titulación específica equivalente u homologación.

c) Ostentar una antigüedad de al menos un año.

d) Se realizará por el sistema de concurso-oposición y se aplicará el siguiente baremo:

- Realización de una prueba de aptitud que equivaldrá al 75 por ciento de la puntuación total. Dicha prueba será valorada de 0 a 10 puntos, siendo requisito indispensable la obtención de 5 puntos.
- La valoración del concurso equivaldrá al 25% de la puntuación total, determinándose en las bases de la convocatoria.
- En caso de empate decidirá la mayor antigüedad.

Artículo 11.- Contrataciones:

1.- Tipos de contratación: La relación jurídico-laboral del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento se establecerá mediante contratos de trabajo de conformidad y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los/as Trabajadores/as y en el presente Convenio Colectivo.

2.- La Corporación podrá celebrar contratos de duración determinada, siempre que estén sujetos a la legislación vigente.

3.- Control de la contratación: Este control será el establecido en la legislación que le sea de aplicación y en lo articulado en el presente Convenio Colectivo:

a) Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo, se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma, que deberá realizarse en presencia de la representación legal de los/as trabajadores/as, si así lo solicita el/la trabajador/a.

b) El Excmo. Ayuntamiento entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as la copia básica de todos los contratos que se formalicen por escrito, la cual contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y de cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal; copia que deberá ser entregada en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

c) El Excmo. Ayuntamiento notificará las prórrogas de los contratos a la representación legal de los/as trabajadores/as, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

d) El Excmo. Ayuntamiento, con ocasión de la extinción de un contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Copia de la misma se entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as.

4.- En las pruebas que se realicen por el Excmo. Ayuntamiento para las contrataciones temporales estará presente el representante legal de los/as trabajadores/as.

5.- Los criterios de selección son los establecidos en las disposiciones generales y en las bases generales aprobadas de conformidad con la legislación vigente, respetándose, en todo caso, lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siempre que los sistemas de acceso no estén prefijados por otras disposiciones.

6.- Las contrataciones de personal interino se realizarán siguiendo los criterios establecidos por la ley mediante convocatoria pública y según el apartado anterior.

7.- La representación legal de los/as trabajadores/as podrá asistir a todo el proceso de selección como observador o miembro de la Comisión de Selección, según los casos.

Artículo 12.- Movilidad funcional:

1.- El desempeño por parte del Personal Laboral de funciones superiores a las del Grupo y Nivel de su grupo profesional, 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 la representación legal de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo en que el Personal Laboral afectado permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes al grupo profesional o especialidad que desempeñe.

2.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Excmo. Ayuntamiento precisase encomendar a un trabajador/a el desempeño de funciones inferiores a las de su grupo profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

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

4.- En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se informará a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 13.- Indemnizaciones por ocupar puestos de trabajo de superior categoría:

Cuando por diferentes causas se produzcan sustituciones de puestos de trabajo de superior categoría profesional, y previo nombramiento, mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia, se indemnizará al trabajador en la cantidad resultante a las diferencias de Salario Base y Complemento de Convenio.

El desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá en ningún caso la consolidación del salario ni de la categoría.

Todas las plazas cubiertas por este sistema, el Ayuntamiento está obligado, en el plazo máximo de un año, a cubrirlas de forma definitiva, a través de un proceso de Promoción Interna.

Cualquiera de estas causas, serán justificadas bajo el informe del Jefe del Servicio y los Delegados de Personal.

Artículo 14.- Privatización.

1.- En caso de privatización de alguno de los servicios que presta directamente el Excmo. Ayuntamiento implicará que el nuevo empresario se hará cargo de los/as trabajadores/as adscritos/as al servicio que voluntariamente así lo decidan, respetando los derechos económicos y laborales que tuvieran adquiridos dichos/as trabajadores/as con anterioridad a la privatización.

2.- Mientras los/las trabajadores/as afectados/as y mencionados/as en el punto anterior permanezcan en la correspondiente empresa privada, les será de aplicación el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento, que esté vigente y el cual permanecerá hasta que no se negocie y acuerde uno nuevo para la empresa en la que se han integrado los trabajadores/as afectados/as. Si en la empresa adjudicataria existiera Convenio Colectivo de aplicación, los/as trabajadores/as municipales integrados/as en la nueva empresa se acogerán al más beneficioso o al que voluntariamente decidan.

3.- Lo establecido en el punto anterior de este artículo se reflejará, obligatoriamente, en los Pliegos de Condiciones y en cualquier documentación pertinente que apruebe el Pleno del Excmo. Ayuntamiento, cuando tenga la intención de privatizar algún servicio.

4.- En cualquier caso, será voluntario por parte de los/as trabajadores/as afectados/as integrarse en la nueva empresa o permanecer al servicio del Ayuntamiento. En este caso, según lo establecido en el Artículo 12.3 del presente Convenio Colectivo.

5.- En lo referente a este artículo se deberá observar también lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 15.- Organización y realización del trabajo:

La organización del trabajo y su aplicación práctica corresponde a los Jefes de las Unidades Administrativas, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantilla correcta de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones y categorías.
- e) Los Delegados de Personal, tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en las que se establezca o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con el mismo en todo caso, y concretamente en todo lo relativo a jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo o rendimiento, en general en todo lo recogido en el Convenio Colectivo.

Artículo 16.- Jornada y horario laboral:

1.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo para los trabajadores/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales.

2.- El horario laboral común diario será de siete horas y media de lunes a viernes, con carácter único y continuado.

3.- También con carácter general, todo/a trabajador/a municipal, tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos (sábado y domingo). No obstante, en cada servicio se podrá adecuar esta libranza a la prestación del mismo negociándola con la representación legal de los/as trabajadores/as. De no ser posible se negociará con la representación legal de los/as trabajadores/as.

as su compensación en tiempo libre, en el plazo máximo de seis meses desde que se produzcan.

4.- Dada la diversidad de las funciones que se llevan a cabo en este Ayuntamiento, no se puede establecer un horario generalizado para todos los servicios por lo que, en su caso, cada servicio, previa negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as, adecuará el cumplimiento de la jornada laboral establecida con carácter general al desarrollo de funciones.

5.- Si por cualquier razón de servicio, debidamente justificada y para el buen funcionamiento del mismo, se debiera modificar el horario laboral, será negociado con la representación legal de los/as trabajadores/as, así como su aplicación y compensación.

6.- Todo/a trabajador/a municipal sujeto al presente Convenio dispone de un descanso de treinta minutos diarios con carácter abonable o compensable y no recuperable, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas. El disfrute de dicho descanso deberá hacerse de manera continuada, sin posibilidad de dividirlo en períodos más cortos de tiempo, siempre que por las características del servicio lo permita.

7.- Así mismo, los sábados que coincidan con festivos, se disfrutarán como días adicionales de asuntos particulares.

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

a) Sábados y Domingos.

b) Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos Nacional y Regional.

c) Las fiestas locales que fija anualmente el Ayuntamiento, y que deberán coincidir con días laborables.

9.- Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables.

NORMAS ESPECIALES PARA EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

a) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

b) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

c) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

d) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana.

e) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

Artículo 16 bis. Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del Ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de la normativa básica, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito del Ayuntamiento y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. El Ayuntamiento, proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el citado EBEP, por sus normas de desarrollo, y en la legislación básica relacionada.

Artículo 17.- Reducción de Jornada:

- 1.- En los períodos de Semana Santa (desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección, ambos inclusive) y Navidad (desde el 26 de diciembre hasta el 5 de enero del año siguiente, ambos inclusive), el horario se reducirá en una hora diaria, media a la entrada y otra media a la salida.
- 2.- Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se reducirá el horario de salida media hora de lunes a viernes.
- 3.- Durante la Feria o Fiestas Patronales la jornada de trabajo diaria de los/as trabajadores/as municipales será reducida en 2 horas.
- 4.- El Personal Laboral que por razones justificadas del servicio no pudiera disfrutar de la reducción de jornada en los días establecidos en los puntos anteriores; acumulará, con un incremento del 50%, el tiempo correspondiente para disfrutarlo como días de asuntos particulares según lo establecido en el artículo 18. Si no fuera posible, se compensará según lo regulado en el artículo 19.
- 5.- Se podrá establecer cualquier otra reducción que se considere oportuna atendiendo a circunstancias especiales.

Artículo 18.- Jornada en sábados, domingo y/o nocturnos:

- 1.- Las jornadas trabajadas en domingos o nocturnos serán compensadas con descansos de un día laboral, pudiéndose acumular el disfrute de estos días hasta un máximo de 5 días por mes. En ausencia de pacto con la representación legal de los trabajadores, se entenderá que la compensación se hará efectiva dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- 2.- El concepto de nocturnidad se compensará con el descanso fijada en el punto anterior por trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, siempre que se realice un mínimo de 3 horas en el citado intervalo horario y si se realizan menos de 3 horas, se compensará la parte proporcional y si se sobrepasan se compensará con el descanso de una jornada completa.
- 3.- En ningún caso podrá recibirse compensación dentro de la misma jornada por más de un concepto de los contemplados en el presente artículo. Asimismo, estas compensaciones serán incompatibles con las reflejadas en el artículo siguiente.

Artículo 19.- Horas extraordinarias y jornadas en festivos:

- 1.- Serán consideradas horas extraordinarias aquellas de trabajo efectivo realizadas por el/la trabajador/a municipal que excedan del horario de trabajo determinado en el artículo 15 (Jornada Laboral) de este Convenio Colectivo, con un máximo de 80 horas anuales.
- 2.- Se tenderá a la total desaparición de las horas extraordinarias, realizándose tan solo en caso de absoluta necesidad y carácter excepcional.

Cuando por necesidades urgentes del servicio fuera imprescindible la realización de trabajos extraordinarios y fuera de la jornada laboral habitual y jornadas en festivos, el/la trabajador/a municipal que los realice tendrá derecho a compensación en tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el punto 4º de este mismo artículo.

3.- Mensualmente, el Ayuntamiento informará por escrito a la representación legal de los/as trabajadores/as de las gratificaciones que se devenguen por horas extraordinarias, dietas (incluidas las de kilometraje), compensaciones por domingos, festivos y horas nocturnas realizadas; también informará de las causas que las han motivado y trabajadores/as que ha percibido y su cuantía. Todo ello, con el objetivo de su control, seguimiento y para tener posibilidad de propuesta cuando se detecte un exceso en la realización de los trabajos mencionados.

4.- La valoración de los servicios extraordinarios se hará de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria de trabajo diurno en día laborable: Equivale a una hora y 30 minutos.
- Hora de trabajo nocturna o en día festivo: Equivale a dos horas.

En las valoraciones anteriores, se computarán los tiempos trabajados inferiores a una hora a efectos del cálculo de la compensación proporcional correspondiente.

La compensación se llevará a cabo en el plazo máximo de tres meses siguientes al mes en que se prestaron los servicios.

5.- Se consideran a estos efectos como:

- a) Servicios extraordinarios nocturnos: Los comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.
- b) Servicios extraordinarios en días festivos: Los prestados durante los días computados como tales en el calendario laboral, así como los determinados en los días de libranza.

CAPITULO V. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS:

Artículo 20.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones de los/as trabajadores/as municipales son básicas y complementarias:

1.- Son retribuciones básicas:

- a) Salario Base.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Pagas Extraordinarias.

2.- Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de convenio

A las retribuciones se les aplicará las subidas legalmente establecidas en cada momento por la normativa aplicable a las entidades locales.

Artículo 21. – Salario base:

Será igual para todo/a trabajador/a municipal perteneciente al mismo grupo profesional, con independencia del puesto de trabajo que desempeñe y al servicio municipal al que pertenezca.

Artículo 22.- Complemento de Antigüedad:

- 1.- Retribuye el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento, tanto de forma continua como discontinua, e independientemente del grupo profesional, tipo de jornada o puesto de trabajo.
- 2.- Se computará por trienios que se devengarán de forma automática en el mes inmediatamente posterior al de la fecha de su cumplimiento.
- 3.- El valor del trienio será igual para todos los grupos y será de 28,60 Euros mensuales para casos de jornada completa y proporcionalmente en casos de jornada reducida

Artículo 23.- Pagas Extraordinarias:

Las Pagas Extraordinarias serán de dos al año y por un importe cada una de ellas igual al 100% del salario base, más antigüedad y complemento de convenio, abonándose una en la nómina de junio y otra en la de diciembre. Se abonará de forma prorrateada, si así lo pidiera el/la trabajador/a.

Artículo 24.- Complemento de Convenio

Se establece un complemento de convenio que será igual para todos los/as trabajadores/as según su categoría y se devengará todos los meses.

Artículo 25.- Gastos de viaje y asistencias:

Para los desplazamientos en vehículo particular la indemnización por gastos de viaje se calculará a razón de 0,19 €/Kilómetro de trayecto para turismos y 0,09 €/Kilómetro de trayecto para motocicletas y ciclomotores. En los desplazamientos en medios de transporte público se indemnizará el importe total de billete.

Otros gastos complementarios, como parking o similares, se indemnizarán por el importe del recibo correspondiente.

CAPITULO VI. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 26.- Vacaciones:

- 1.- Las vacaciones anuales retribuidas, con carácter general y siempre que la normativa vigente en cada momento en materia de empleo público lo permita, tendrán una duración de 22 días laborables que equivalen a un mes o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor y se disfrutarán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre y diciembre a enero. También se podrán disfrutar en períodos distintos a los señalados, previa petición del interesado/a y si por razones del servicio, debidamente justificadas, no lo impiden.
- 2.- Todo/a trabajador/a del Excmo. Ayuntamiento, tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, una quincena o diez días laborables de vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
- 3.- Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente dentro del correspondiente año natural, y excepcionalmente hasta final del mes de febrero del año siguiente.
- 4.- En caso de incapacidad Laboral del trabajador/a legalmente acreditada, el período vacacional que esté disfrutando quedará interrumpido y se reanudará después de terminada dicha incapacidad, efectuándose la oportuna adecuación sobre los días que hubiera durado la I.T., que se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Excmo. Ayuntamiento, y el/la afectado/a, sin que pueda significar modificación en el calendario determinado para otro/a trabajador/a. También tendrá derecho

al retraso de sus vacaciones, una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad Temporal. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que la I.T. se produzca.

5.- Cuando las situaciones de permiso de maternidad o paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Excmo. Ayuntamiento, reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, siempre que la normativa vigente en cada momento en materia de empleo público lo permita:

10 años de servicio 15 años de servicio	23 días laborables 24 días laborables
20 años de servicio 25 años de servicio	25 días laborables 26 días laborables
30 años de servicio o más	27 días laborables

Este derecho se haría efectivo a partir del día en que se cumpla la antigüedad referenciada.

7.- En el año natural de la jubilación del empleado/a, éste/a disfrutará sus vacaciones, así como los días por asuntos propios, proporcionalmente a la fecha de la jubilación.

Artículo 27.- Licencias y permisos retribuidos:

1.- Todo Personal Laboral afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a permisos y licencias retribuidos, sin pérdida de derechos, por los tiempos y causas siguientes:

- a) Trámites previos por razón de matrimonio o tramitación para constituirse en pareja de hecho: Un día.
- b) Por matrimonio o constitución legal en pareja de hecho: Quince días hábiles.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de tratarse de enfermedades crónicas o de larga duración este permiso podrá disfrutarse cada dos meses.
- d) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de tratarse de enfermedades crónicas o de larga duración este permiso podrá disfrutarse cada dos meses.
- e) Por traslado del domicilio habitual: Un día hábil.
- f) Para concurrir a oposiciones, exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, debiendo justificar su presentación.
- g) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a congresos, reuniones o cursos de carácter profesional o sindical, previa justificación de la convocatoria.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, ya sea en el mismo municipio como fuera de él.
- k) El/la trabajador/a que tenga a su cargo hijos/as menores de 12 años, o familiares que convivan con el/la interesado/a, que padezcan discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales que precisen atención especial, así como cualquier otra causa a petición del trabajador/a y, en este caso, por acuerdo de la Comisión Paritaria, tendrá derecho a una disminución de la jornada con la correspondiente reducción de sus retribuciones.

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.

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

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

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

n) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a 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.

o) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/as tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

2.- A todos los efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles.

3.- Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los apartados anteriores, la Comisión Paritaria estudiará los casos puntuales que pudieran producirse, especialmente, cuando el/la trabajador/a afectado/a solicite más días de permiso por concurrir circunstancias excepcionales de las contempladas en los apartados d), e) y f).

4.- Se consideran familiares en grado primero: padres, hijos/as, cónyuge y padres del cónyuge e hijos del cónyuge que pudieran no ser comunes (por afinidad); y de segundo grado: hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del trabajador/a afectado/a. Las referencias en el presente artículo a cónyuge serán entendidas también al correspondiente componente de la pareja de hecho.

5.- La denegación de alguna de estas licencias deberá venir motivada y debidamente justificada por escrito por el Alcalde o concejal en quien delegue.

Art. 28.- Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso

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

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29.- Permiso por asuntos particulares:

1.- Se establecen seis días por cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Se añadirán 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose, como máximo, en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.

2.- Cuando un festivo de carácter estatal coincida en sábado o domingo se disfrutará un día más de asuntos particulares.

3.- Se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo a elección del trabajador/a municipal.

4.- Cuando por razones de servicio debidamente justificadas, así lo aconsejen, estos días se disfrutarán de forma continuada.

5.- Los días por asuntos particulares podrán disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador/a municipal, excepto cuando por acumulaciones de peticiones o necesidad del servicio debidamente justificada, sea necesario establecer turnos. De esta circunstancia se informará a la representación legal de los trabajadores/as para su consulta.

6.- Cuando por razones de servicio debidamente justificadas no se disfrutara de la totalidad de los días de asuntos particulares a lo largo del año, podrán concederse durante el mes de enero y febrero del año siguiente.

7.- Los/as contratados/as temporales, podrán disfrutar de estas licencias en proporción al tiempo trabajado, cuando sea inferior a un año.

Artículo 30.- Mejora a la protección a las personas trabajadoras, y por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o cuidado de menor:

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a acudir al pediatra cuantas veces sean necesarias por problemas de salud del niño o por visitas de control preestablecidas, todo ello, con derecho a su remuneración y con su justificación antes o después de la visita.

2.- Por lactancia de un hijo menor de treinta y seis meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. No obstante, la reducción de jornada por lactancia se podrá sustituir por el disfrute de 30 días laborables de permiso consecutivos con sueldo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

3.- En caso de que la trabajadora pasara a situación de riesgo durante el embarazo con suspensión del contrato de trabajo en las condiciones que marca el RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la trabajadora afectada no sufrirá merma alguna en sus retribuciones, asumiendo el Ayuntamiento la diferencia retributiva.

Artículo 31.- Licencias no retribuidas y excedencias:

1.- El/la trabajador/a municipal que lleve un mínimo de un año de servicios efectivos podrá solicitar permiso no retribuido de un plazo no inferior a 15 días ni superior a dos años. Dichas licencias le serán concedidas siempre que lo solicite con la debida antelación y lo permitan las necesidades de servicio debidamente justificadas. La duración acumulada de estas licencias, no podrán exceder de tres meses cada tres años.

2. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la trabajadora con al menos un año de antigüedad, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses ni mayor de 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario. La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde su presentación.

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

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

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

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado. Durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

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

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia. El personal laboral fijo que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

4. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter fijo o indefinido que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la trabajadora o el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. La trabajadora o el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

6. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o la trabajadora podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales. Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

7. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

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

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

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

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

CAPITULO VII. PRESTACIONES Y AYUDAS

Artículo 32.- Incapacidad temporal (I.T.):

En los casos en que un trabajador/a pase a la situación de I.T. por accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad (común

o profesional); el Ayuntamiento completará las prestaciones reglamentarias hasta el 100 % del importe íntegro de todos los conceptos salariales, a partir del día de quedar en situación de I.T.

Artículo 33.- Póliza de accidente laboral:

1.- Todo/a trabajador/a sujeto al presente Convenio Colectivo deberá estar cubierto por una póliza de seguros que contratará el Excmo. Ayuntamiento. El representante sindical participará en la selección de la compañía aseguradora.

Artículo 34.- Asistencia jurídica y garantía de accidentes de trabajo:

1.- El Excmo. Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores/as en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá, a través de una póliza de seguros, la responsabilidad civil de cualquier contingencia que surgiera en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del/la trabajador/a afectado/a.

2.- El importe de la mencionada póliza de seguro lo abonará en su totalidad el Ayuntamiento, y también se hará cargo de todas las contingencias reflejadas en el punto anterior en el caso de que no estuviera renovada o contratada.

Artículo 35.-Seguro de accidente y de vida:

1.- Todo/a trabajador/a sujeto al presente Convenio Colectivo deberá estar cubierto por una póliza de seguros que contratará el Ayuntamiento, (una copia se entregará a la representación legal de los trabajadores/as) que cubra las indemnizaciones para los supuestos de incapacidad permanente (parcial, total, absoluta o gran invalidez) o muerte derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional por las cuantías que se detallan a continuación:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:	12.000 €
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual:	18.000 €
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:	24.000 €
- Gran invalidez:	30.000 €
- Muerte:	36.000 €

2.- Todos los gastos derivados de accidente laboral que no cubra la póliza contratada por el Ayuntamiento, correrán a cargo de éste.

Artículo 36.-Jubilaciones anticipadas:

El trabajador afectado por este Convenio Colectivo, podrá acogerse a la jubilación anticipada, siempre que reúna los requisitos exigidos en la normativa aplicable a la pensión de jubilación.

Así mismo, se establece para dicho personal, cuando se encuentre en condiciones de devengar las citadas prestaciones pasivas correspondientes, las siguientes primas por jubilación anticipada:

A los 60 años, 15 mensualidades.

A los 61 años, 12 mensualidades.

A los 62 años, 9 mensualidades.

A los 63 años, 6 mensualidades.

A los 64 años, 3 mensualidades.

Se entiende por mensualidades todos los conceptos íntegros del trabajador solicitante, exceptuando el plus de transporte por los trabajadores.

Artículo 37. Jubilación Parcial:

Podrán acceder a la jubilación parcial todo el personal que voluntariamente acrediten tener las condiciones exigidas por la legislación vigente sobre dicha materia en cada momento.

La acreditación de dichas condiciones se efectuará presentando al Ayuntamiento escrito del interesado solicitando acogerse a la Jubilación Parcial, con una antelación mínima de al menos tres meses a la fecha prevista para el inicio de su Jubilación Parcial.

Será de aplicación en esta materia lo estipulado en el convenio colectivo del personal laboral de la Administración regional (Disposición Adicional 23ª del VIII convenio colectivo).

CAPITULO VIII. FORMACION**Artículo 38.- Formación:**

1.- El Excmo. Ayuntamiento, junto con la representación legal de los trabajadores/as, en el primer trimestre del año estudiarán las necesidades de formación del Personal Laboral y acordarán las medidas oportunas que se llevarán a cabo directamente por el propio Ayuntamiento, en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos o facilitando la asistencia de los/as trabajadores/as a los mismos para garantizar su capacitación profesional a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la asistencia a cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del Personal Laboral en su empleo cuando surjan transformaciones o modificaciones funcionales de los órganos, servicios, maquinaria, implantación de nuevas tecnologías, etc.

2.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el Personal Laboral tendrá derecho, al menos dos veces al año, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a las que dedica a la asistencia a dichas clases, siempre que sea fuera de su jornada de trabajo y esté justificada.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Administración concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

3.- En todos los supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

CAPITULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 39.- Salud, Seguridad y condiciones de trabajo:**

Se cumplirá rigurosamente con lo establecido en la Ley 31/95, de 2 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y demás normativa que la desarrolla. Los/as trabajadores/as, tienen derecho a participar en la formulación de políticas preventivas y al control de las mismas a través de sus representantes legales o por los mecanismos que la LPRL así establece, además del derecho a la información y a la consulta previa a la puesta en marcha de dichas políticas preventivas. La misma Ley, en su Art. 3, establece que será de entera aplicación en las Administraciones Públicas (AAPP) y refleja el derecho a la participación y representación de los/as trabajadores/as en las AAPP en su Art. 34.3, regulando las adaptaciones que fueran necesarias atendiendo a la diversidad de actividades que se desarrollan y las diferentes y variadas condiciones en que estas se realizan, así como, a la diversidad de regímenes jurídicos o colectivos existentes. Una de estas peculiaridades viene referida a la determinación y composición de los órganos de participación y representación, por la coexistencia de varios órganos de representación (funcionarios/as y personal laboral). Esto hace necesario elaborar una serie de instrucciones claras, a priori, para la adecuación correcta de los Capítulos IV y V de la LPRL.

Artículo 40.- Vigilancia de la salud:

1.- El Ayuntamiento garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo. Ésta se realizará mediante las revisiones médicas periódicas determinadas por los técnicos especialistas del Servicio de Prevención Laborales y en aplicación de la normativa vigente.

2.- En todos los casos que se realice la Vigilancia de la Salud de los/as trabajadores/as, se respetarán los derechos a la intimidad, a la dignidad y a la confidencialidad; además, nunca podrán ser usados de forma discriminatoria en contra del/la trabajador/a. También se respetará el derecho a la voluntariedad en aquellos casos en que el reconocimiento médico específico no sea obligatorio y en los de carácter general.

3.- Con carácter general se establecerán criterios sobre sistemas de vigilancia de la salud que tengan en cuenta las diferencias de género y, entre otros aspectos, riesgos para la reproducción, protección especial en caso de embarazo, jóvenes y personas en situación de enfermedad que estén tomando algunas sustancias o que tengan disminución psíquica o física.

Artículo 41.- Evaluación de riesgos:

1.- El Excmo. Ayuntamiento, garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores/as. Para ello cumplirá y aplicará toda la normativa específica a los efectos, en especial la referida a la Evaluación de Riesgos, al Plan de Prevención de Riesgos Laborales y a la Planificación de la Actividad Preventiva.

2.- En la Evaluación de Riesgos no solo se incluirán los factores de seguridad, sino también todos los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, con sus correspondientes mediciones, además de los factores Ergonómicos y Psicosociales en todos sus aspectos. La Evaluación de Riesgos reflejará de forma especial el trabajo nocturno y las horas extraordinarias, con el objeto de identificar los posibles accidentes de trabajo "in itinere" y la carga de trabajo.

3.- A partir de los resultados de la Evaluación de Riesgos se planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga de manifiesto la citada evaluación. Tal planificación se plasmará en el correspondiente "Plan de Prevención" a desarrollar y gestionar por la propia Administración a través de cualquiera de las modalidades que se establecen en el Art. 30 y 31 de la LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 42.- Derecho a la formación:

1.- El/la trabajador/a, además de ser informado/a, deberá recibir la formación adecuada. Es deber del Ayuntamiento garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2.- Dicha formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándose con servicios ajenos. En cualquier caso, se garantizará que dicha formación se realiza por personal suficientemente capacitado para ello y su coste no recaerá de ninguna manera en los/as trabajadores/as.

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

1.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSS), es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos.

2.- El CSS estará compuesto por cuatro personas, dos en representación del Ayuntamiento designadas por Pleno de la Corporación y otras dos en representación de los/as trabajadores/as designados por los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa.

3.- Sus competencias y facultades, son las que vienen recogidas en el art. 39 de la LPRL, y aquellas otras que se puedan acordar en el Reglamento de Funcionamiento Interno del propio CSS.

4.- Sus reuniones de carácter ordinario serán, como mínimo, trimestrales; y cuantas veces sean necesarias las de carácter extraordinario de la forma que se acuerde en el Reglamento de Funcionamiento Interno. (Art. 38.3 de la LPRL).

5.- Se regirá por un Reglamento de Funcionamiento Interno, aprobado y ratificado por las partes por mayoría absoluta.

6.- Con carácter general, se constituirá un único CSS en el ámbito de los órganos de representación del personal funcionario y laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento, que estará integrado por los Delegados/as de Prevención en representación de cada uno de los sindicatos más representativos dentro del ámbito del Ayuntamiento, en número igual a lo establecido en el art. 35.2 de la LPRL e igual número de representantes por parte del Ayuntamiento.

Artículo 44.- Lugares de trabajo:

En lo referente a los lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo, sin olvidar los colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos: trabajadoras embarazadas y madres lactantes y trabajadores/as con algún tipo de discapacidad.

Artículo 45.- Equipos de protección y ropa de trabajo:

1.- Equipos de protección: El Ayuntamiento, a través del Servicio de Prevención, previa evaluación de riesgos, deberá determinar los puestos en los que sea necesaria la protección individual conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Utilización por los/as Trabajadores/as de Equipos de Protección Individual, informando a los representantes de los/as trabajadores/as de las medidas que se adopten.

2.- Ropa de trabajo: El Excmo. Ayuntamiento, con la colaboración y consulta de los representantes de los/as trabajadores/as, proporcionará a todo el Personal Laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, dotará a los trabajadores de la ropa de trabajo y calzado necesaria y adecuada al puesto de trabajo y a las condiciones ambientales del mismo, que se entregará para el verano, entre los meses de mayo a junio; y para el invierno, entre los meses de septiembre a octubre, y que se repondrán en caso de deterioro.

Será obligatorio el uso de dicha ropa para todos los trabajadores/as, excepciones aparte que se estudiarán por la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 46.- Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social:

1.- La afiliación a la correspondiente Mutua colaboradora con la Seguridad Social (MCSS) se establecerá mediante acuerdo entre el Ayuntamiento y el Delegado de Prevención, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las MCSS que opten a la contratación (tal y como establece la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

2.- El Delegado de Prevención efectuará el seguimiento de la actividad de la Mutua elegida con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

Artículo 47.- Servicio de prevención:

1.- En el caso de la contratación del servicio de prevención ajeno, la legislación vigente requiere la información y participación del Delegado de Prevención como garantía de la participación de los/as trabajadores/as.

CAPITULO IX.- DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA:

Artículo 48.- Representación colectiva:

El Excmo. Ayuntamiento y la representación legal de los/as trabajadores/as firmante del presente Convenio Colectivo 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 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

Artículo 49.- Competencias y garantías sindicales:

1.- Corresponde a la representación legal de los trabajadores/as la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales, laborales y sindicales.

2.- Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, los derechos y garantías siguientes:

a) Ser informados por el Excmo. Ayuntamiento:

a.1.- Anualmente, sobre la evolución probable del empleo.

a.2.- Con carácter previo a su ejecución, sobre la reestructuración de la plantilla y sobre los planes de formación profesional.

a.3.- En función de la materia de que se trate:

a.3.1.- Sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

a.3.2.- De todo expediente disciplinario abierto contra cualquier trabajador/a y sobre sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves al trabajador/a, y, en especial, los sancionados/as con despido.

a.3.3.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

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

b.1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los acuerdos y las resoluciones de la Corporación formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

b.2.- Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

c) Colaborar con la Corporación en la consecución del cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

d) Disponer de las condiciones, local y material necesarios para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

e) Disponer en los Centros de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de un tablón de anuncios sindical para informar a los/as trabajadores/as de las cuestiones que les afecten.

f) Emitir informe previo en los supuestos contemplados en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

h) Tener a su disposición las nóminas, los TC1 y los TC2, así como la documentación a que hace referencia el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al criterio jurisprudencial y a la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

i) Será informado mensualmente por el Ayuntamiento de las horas extraordinarias realizadas por los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución

y supresión, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

- j) Que se les otorgue audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación o implantación general o puntual que afecten a las condiciones sustanciales de trabajo, siendo necesaria la previa negociación, en todo caso y, concretamente, en lo relativo a jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo o rendimiento, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual, para lo cual, y cuando lo crean oportuno, podrán solicitar la formación de la Mesa de Negociación correspondiente.
- k) En general, ser informados/as de todo lo relativo a los/as trabajadores/as municipales y, en particular, en lo recogido en este Convenio Colectivo, por lo que estarán representados, con voz pero sin voto, en la Comisión Informativa de Régimen Interior.
- l) Que no se compute al crédito horario que poseen el tiempo que los/as representantes legales de los/as trabajadores/as utilicen en momentos de negociación colectiva o reuniones conjuntas con el Ayuntamiento.
- m) Disfrutar de un crédito adicional de horas sindicales, en función de las convocatorias a las que fuera citado oficialmente, si los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, ostenten además cargo en su sindicato de ámbito provincial, regional o federal.

3.- Sin perjuicio de las establecidas en el art. 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, dispondrán, cada uno, de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

4.- Los/as Delegados/as de Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán los mismos derechos, obligaciones, competencias y garantías que la representación legal de los/as trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 50.- Secciones sindicales:

1.- El Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento afiliado/a alguna Central Sindical podrá constituir Secciones Sindicales e integrarse en las mismas, siempre que las Centrales Sindicales correspondientes estén legalmente constituidas.

2.- Las Centrales Sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 10 % de los votos en las Elecciones Sindicales, podrán nombrar un Delegado de Sección Sindical.

3.- Las Secciones Sindicales, además de los derechos reconocidos en el artículo anterior tendrán los de:

3.1.- Libre difusión de propaganda sindical dentro de los diferentes centros del Ayuntamiento.

3.2.- Disponer de los correspondientes y adecuados tabloneros propios para propaganda, convocatorias, etc.

3.3.- Recoger y plantear ante la Corporación y a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as todas aquellas materias que consideren oportunas para la mejora de las condiciones de, trabajo de Personal Laboral del Ayuntamiento.

3.4.- Uso de las horas sindicales se ajustará a las siguientes especificaciones:

- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, Comisión Paritaria, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.

- Se podrá disponer de las horas sindicales durante toda la jornada de trabajo.

3.5.- Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación o la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 51.- Derecho de huelga:

El Excmo. Ayuntamiento y la representación legal de los/as trabajadores/as garantizarán, en todo caso, el ejercicio del derecho de huelga en defensa de los intereses legítimos de los/as trabajadores/as, quedando dicho derecho sujeto a lo establecido en la legislación que, en su caso, le sea de aplicación. En cualquier caso, el Ayuntamiento establecerá con la representación legal de los/as trabajadores/as, mediante acuerdo, los servicios mínimos y a qué puestos de trabajo afectarán, en caso de convocatoria de huelga.

CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:

Artículo 52.- Política de igualdad.

Tanto la representación del Ayuntamiento, como la representación de los/as trabajadores/as muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un

sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a. Contratación y despido.
- b. Formación.
- b. Formación.
- c. Promoción.
- d. Reciclaje.
- e. Política salarial.
- f. Descripción de puestos de trabajo.
- g. Perfiles de empleados.
- h. Evaluación del desempeño.
- i. Vacaciones y permisos.
- j. Conciliación vida laboral, familiar.
- k. Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito del Ayuntamiento se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, el Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

De este modo en el plazo máximo de seis meses de la publicación de este convenio se iniciarán las negociaciones para la elaboración de un plan de igualdad, de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, introducida por artículo 1 apartado 3 del RDL 6/2019, de 1 de marzo, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los/as trabajadores/as. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En todo caso se respetará la Disposición Adicional Séptima del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de Octubre)

Artículo 53.- Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.

1.- De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de/la trabajador/a en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.
- d) El Ayuntamiento deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al Ayuntamiento de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Ayuntamiento de Casasimarro.

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

A) Fase 1: Iniciación del procedimiento:

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud, para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), que se dirigirá a la Secretaría del Ayuntamiento, unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones.
2. La Secretaría dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.
3. Están legitimados para presentar la comunicación:
 - a) La persona presuntamente acosada.
 - b) La representación legal de los/as trabajadores/as en el Ayuntamiento.
 - c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la Secretaría recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

B) Fase 2: Valoración inicial de la comunicación:

1. La Secretaría, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del Comité Asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité). El Comité estará compuesto por una persona empleada pública municipal, que será designada por la Alcaldía y que ostentará la presidencia; y un representante legal de los/as trabajadores/as. Además, el Comité podrá contar con una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, designada al efecto. La Secretaría del Comité la ejercerá el titular de la Secretaría del Ayuntamiento.
2. El Comité, en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención externo para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.
3. A la vista de las citadas actuaciones, el Comité deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:
 - 1ª. Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.

b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.

c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios. En los supuestos previstos en las letras a) y b), si el Comité, en la valoración inicial de la comunicación, detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2ª. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciasen indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

3ª. Proponer al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como falta disciplinaria.

C) Fase 3: Investigación:

1. El Comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes. Para dicha investigación podrán tenerse en cuenta las pautas que recoge el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM de 12 de febrero de 2021)

2. La persona que ostente la presidencia del Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora. A tales efectos, todas las unidades administrativas y servicios municipales deberán colaborar con la persona que ostente la presidencia del Comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la presidencia redactará un informe-propuesta, que elevará al Comité para su aprobación y que será remitido a la Alcaldía o persona en quien delegue. Para la elaboración de dicho informe se podrá tener en cuenta lo establecido en el Protocolo de la Administración regional señalado en el punto 1º de esta Fase.

D) Fase 4: Finalización del procedimiento:

1. Una vez recibido el informe-propuesta, Alcaldía o persona en quien delegue, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

a) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

b) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

c) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

d) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora, y a la representación legal de los/as trabajadores/as.

E) Información, seguimiento y control:

1. Se informará al o los/as delegados/as de prevención del Ayuntamiento de la persona presuntamente acosada de las medidas preventivas o correctoras propuestas o acordadas para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto.

2. Se informará también al o a los/as delegados/as de Prevención del seguimiento de la ejecución de las medidas preventivas y correctoras propuestas.

3. Se informará al Comité de Igualdad que se constituya en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento, sobre el número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo; de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de actuaciones; y de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en el procedimiento regulado en este Protocolo.

En cualquier caso, el Ayuntamiento contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo

caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 54.- Cláusula de garantía personal:

Se garantiza el respeto de los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Derecho Administrativo o Laboral.

Las leyes, acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación al personal Laboral en lo que les resulte más favorable.

Artículo 55.- Cláusula adicional:

Cualquier mejora social, laboral, económica o de otra índole que tuviera el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, y que no esté recogida en este Convenio Colectivo, será aplicada de la misma forma y en la misma cuantía para todo el Personal Laboral acogido a este Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA.- Los derechos contemplados en el presente Convenio Colectivo se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa, por lo cual, cualquier pacto, acuerdo, disposición, decreto o norma estatal, regional o local posterior más favorable prevalecerá sobre lo establecido en este Convenio Colectivo, negociándose con la representación legal de los trabajadores/as su aplicación.

SEGUNDA.- El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento para las partes.

TERCERA.- El Régimen Disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

CUARTA.- En cumplimiento de las funciones que la legalidad vigente reconoce a los representantes legales de los/as trabajadores/as, cada ejercicio se constituirá una Mesa de Negociación, que estará formada por tres miembros en representación del Ayuntamiento y tres en representación de los trabajadores/as, que serán designados por la correspondiente representación de personal, que podrán contar con asesores, y en la que, entre otras, serán materia de negociación las siguientes:

- Relación de puestos de trabajo
- Oferta Pública de Empleo.
- Bases de provisión de puestos de trabajo.
- Negociación Convenio Colectivo.

QUINTA.- Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán solventadas de manera efectiva por la Comisión Paritaria siguiendo, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que resulten de aplicación y conforme a lo dispuesto en el citado artículo.

SEXTA.- En este momento, se da por finalizada la negociación de lo que es el articulado del Convenio Colectivo, llegando al ACUERDO, de que el Ayuntamiento se compromete a realizar la correspondiente catalogación de puestos, relación de puestos de trabajo y valoración de los mismos.

DISPOSICION FINAL:

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su Representación:

POR EL AYUNTAMIENTO:

- D. Juan Sahuquillo García, Alcalde.
- D. Oscar Pinar Leal, Concejal de Personal.

POR LA REPRESENTACION SOCIAL:

- D^a M^a Carmen Alarcón Navarro, Delegada de personal de CCOO.
- D^a Mónica Rodrigo Montaner, Delegada de personal de CCOO.
- D. Ángel Luis Castellano Bobillo, Asesor de FSC CCOO, Cuenca.

Quienes se reconocen expresamente y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En Casasimarro (Cuenca) a 26 de Mayo de 2022.
