



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 5 DE ABRIL DE 2024 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE MAYORGA PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo del Ayuntamiento de Mayorga para los años 2023, 2024 y 2025, acordado el día 8 de enero de 2024 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 29 de enero de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

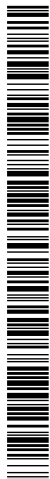
Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 5 de abril de 2024.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.- Fdo.:
María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAYORGA.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mayorga de una parte, los delegados y delegadas de Personal del Ayuntamiento de Mayorga como Representación Legal de las Personas Trabajadoras y, de otra parte, la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Mayorga como Representantes Legales del Ayuntamiento. Ambas Representaciones, RLT y Representantes de la Corporación Municipal del Ayuntamiento, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del Ayuntamiento que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada al Ayuntamiento o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la parte social.

Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el marco correspondiente.

En particular, cualquier modificación sustancial de las condiciones deberá ser informada a la RLPT, de acuerdo con el artículo 41 del E.T., negociándose posteriormente el destino y condiciones de trabajo del personal afectado, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fuesen necesarios.

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Art. 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo para el personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Mayorga.

Art. 2.- Ámbito personal.

Se regirán por las normas del presente Convenio Colectivo, toda la plantilla que, con calidad laboral, fijos o temporales, contratados con duración determinada por la legislación vigente, desarrolle una actividad o preste servicios en el Ayuntamiento de Mayorga.





Queda excluido de este Convenio el personal cuya relación laboral se derive de un contrato administrativo, funcionario de carrera, y el de aquel personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio

El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

Las y los profesionales cuya relación con la Administración se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

Art 3.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá una vigencia desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

Art. 4.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Compensación y Absorción.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo del Ayuntamiento, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Condiciones más Beneficiosas.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para la plantilla quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual en su conjunto superen lo pactado en este Convenio se mantendrán "ad personam".

CAPÍTULO II.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Art. 5.- Comisión paritaria.

En los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, como órgano específico de vigilancia, interpretación y mediación, que tendrá su sede en el Ayuntamiento de Mayorga, quien facilitará los medios necesarios para su funcionamiento.





Toda la plantilla tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria, bien directamente y por escrito ante el Ayuntamiento o bien a través de la representación del personal.

Art 6.- Composición de la Comisión Paritaria.

En cuanto a su composición, la comisión Paritaria estará constituida por una persona en representación de la Corporación Municipal, y otra persona por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Esta última será designado/a entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores o asesoras, que serán designados libremente por cada una de ellas y tendrán voz, pero no voto, pudiendo ser personas ajenas al Ayuntamiento. Las personas que forman parte de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Art 7.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Dicha Comisión tendrá como principal función la interpretación y aplicación de su articulado, así como la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo. Todo ello, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Administración Municipal y, en su caso, a la Jurisdicción Laboral.

En particular son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar la totalidad del articulado del Convenio. Vigilar su aplicación, cumplimiento de lo pactado y desarrollo de su aplicación.
- b) Estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo, y aquellas que sean como consecuencia de resoluciones judiciales.
- c) Actualizar el contenido del convenio, cuando pueda resultar afectado por cambios normativos o acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos que resulten más favorables.
- d) Definir los posibles nuevos grupos profesionales no recogidas en el Convenio que pudieran aparecer como consecuencia de necesidades de organización del trabajo, reclasificaciones de puestos de trabajo u otras causas.
- e) Participación en la determinación de la Oferta de Empleo Público Laboral del Ayuntamiento de Mayorga.
- f) Intervenir previamente en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos que se planteen en el ámbito del Convenio. Se entenderá agotada esta mediación cuando planteado el conflicto ante la Comisión Paritaria no se alcance un acuerdo en el plazo de un mes.
- g) Vigilar que las personas que realicen funciones de voluntariado, alumnado en prácticas, en formación o becarios y becarias, en el Ayuntamiento, no ocupen puestos de trabajo, estén o no creados de antemano.

Art. 8.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.





En la primera sesión de constitución y por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria elegirá, entre sus miembros, un presidente/a. Asimismo, y también por acuerdo, se designará igualmente un secretario/a, que podrá pertenecer o no a la propia Comisión Paritaria. Ambos cargos podrán ser revocados motivada por desacuerdo entre las partes.

Se reunirán a petición de cualquiera de las partes, incluyéndose en el orden del día aquellos asuntos que hayan sido comunicados previamente con una antelación de 5 días hábiles. Igualmente, por acuerdo de las partes podrá aplazarse una reunión mensual hasta la siguiente, por motivos justificados o por falta de asuntos que tratar.

Con carácter extraordinario se podrán convocar reuniones a petición de cualquiera de las partes, cuando surjan asuntos urgentes que no puedan ser aplazados hasta la próxima reunión ordinaria correspondiente. En este caso, y en la misma petición de convocatoria, se comunicarán los asuntos urgentes a tratar, que constituirán el orden del día exclusivo, debiendo convocarse la reunión en un plazo máximo de tres días hábiles a partir de la petición.

La Comisión Paritaria desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

Art 9.- Acuerdos e información.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente Convenio, quedando reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos se reflejará, de forma sucinta en las Actas, las propuestas particulares de las personas miembros y/o partes.

Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria y relacionada con las cuestiones de su competencia, por conducto de Alcaldía, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite alguna de las partes. Asimismo, podrá invitar a las personas afectadas para mejorar la información.

La Comisión paritaria podrá establecer su propio Reglamento de Funcionamiento interno si así lo acuerda y subsanará de oficio los errores que se detecten en la redacción de este Convenio.

Art. 10.- Procedimiento de solución de discrepancias.

El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y el Ayuntamiento de Mayorga, una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASCL), para lo que suscribirá el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Art. 11.- Inaplicación del convenio.

Para cualquier procedimiento de inaplicación de convenio, se aplicará lo que regule en cada momento la normativa legal de aplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.





Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el SERLA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. 2 del estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 12.- Clasificación del personal.

Se realizará una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, eliminando denominaciones sexistas, describiendo adecuadamente los perfiles profesionales, adecuando el grupo a la función desarrollada y actualizando los grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter funcional y profesional contemplados, en su caso, en la relación de puestos de trabajo,

El grupo profesional recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Art. 13.-Grupos profesionales. Características.

GRUPO I: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional.

En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

GRUPO II: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico.

Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y colaboradoras.





Se incluye además la realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

GRUPO III: Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas, realizadas por un conjunto de colaboradores y colaboradoras. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial.

Contempla también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del personal que los desempeñan.

Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato Unificado Polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista.

GRUPO IV: Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y de coordinación. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o de Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

GRUPO V: Se incluyen en este grupo aquellos puestos de trabajo en los que se ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico, psicológico o de atención, y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Teniendo en cuenta que el ejercicio de funciones públicas, administrativas y burocráticas está reservado exclusivamente al personal funcionario, Dentro de estos grupos profesionales y atendiendo a las funciones que se desarrollan en los distintos grupos de trabajo, se establecen los grupos o niveles de puesto referenciados en la RPT.

CAPÍTULO IV. PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIONES

Art. 14.- Bolsa de empleo.

Podrá crearse una bolsa de empleo, mediante convocatoria específica, para cubrir puestos de trabajo con carácter interino o laboral temporal y para realizar sustituciones





del personal en caso de vacaciones o bajas por enfermedad prolongadas, cuya vigencia será el año natural y en la que sus integrantes aparecerán ordenados según la puntuación obtenida.

A la referida ordenación se acudirá para cubrir plazas con carácter temporal, pertenecientes a los distintos grupos y puestos.

La gestación, lactancia, maternidad y paternidad no podrán ser motivo de exclusión para los llamamientos que se realicen para ocupar las plazas vacantes.

Art. 15.- Oferta de empleo público.

El acceso al empleo público se regirá por los principios de transparencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el presente convenio.

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal que se produzcan se cubrirán de acuerdo con la forma y procedimiento establecidos en este Capítulo. Con periodicidad anual, y dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal, se publicará la plantilla de personal del Ayuntamiento, con las vacantes existentes.

Posteriormente y con anterioridad a su aprobación por el Pleno Municipal u Órgano que corresponda, el Ayuntamiento establecerá su oferta anual de Empleo Público, de acuerdo con la normativa básica estatal, autonómica y municipal y con la participación de la representación del personal.

Se promoverá la transformación del empleo de carácter temporal en fijo, así como la transformación del empleo a tiempo parcial en empleo a jornada completa, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, teniendo en cuenta lo dispuesto sobre consolidación y estabilización de empleo temporal en la normativa estatal y en los acuerdos que se puedan adoptar en las Mesas de Negociación.

La condición de personal laboral fijo sólo se adquirirá por la superación de los correspondientes procesos selectivos que se convoquen a tal fin

En la medida de lo posible, se cubrirán las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público dentro del año presupuestario.

Para favorecer el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales en igualdad de condiciones, el Ayuntamiento adoptará una medida de acción positiva, priorizará la contratación de mujeres en los puestos de trabajo o áreas en las que su representación sea inferior al cuarenta por ciento.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y con las excepciones previstas en la misma, el Ayuntamiento no recurrirá directamente a las empresas de trabajo temporal o de multiservicios.

Art. 16.- Provisión de puestos de trabajo.

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación —directa o indirecta—, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas (candidaturas anónimas, ponderación de las pruebas, etc.) y que faciliten la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras.

Art. 17.- Promoción interna.





La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y mérito y se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Como fomento de la promoción del personal, en todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un nivel inferior a otro superior, en uno o en dos grupos, al de la vacante. Así mismo se facilitará la promoción horizontal y el desarrollo de la promoción cruzada del personal laboral a funcionario.

En igualdad de condiciones se dará preferencia para la promoción a la persona del género menos representado en el área a que pertenezca el puesto de trabajo.

La composición del órgano de selección será la misma que la establecida para las convocatorias de nuevo ingreso.

Cuando así se prevea, con el fin de mejorar los servicios o por necesidades de éstos, podrán convocarse procedimientos de promoción interna sin existir previamente vacantes, mediante la creación de las plazas necesarias a través de la RPT o instrumento análogo y la posterior amortización de las que ocupaba el personal que promocione.

Siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento.

Art. 18.- Procedimiento.

Las vacantes de personal que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden a su prelación:

Reingreso de excedencias forzosas. Con relación a las excedencias voluntarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Concurso de traslado entre el personal del Ayuntamiento del mismo grupo profesional, acreditando conocimientos suficientes de la especialidad.

Promoción interna del personal fijo de plantilla del Ayuntamiento a través de concurso-oposición específico.

Convocatoria pública para el ingreso del nuevo personal a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre, que resulte más adecuado en relación con el puesto o puestos a cubrir.

Art. 19.- Tribunales de selección.

Todas las pruebas y concursos de personal laboral indefinido, fijo, temporal, interino y bolsa de empleo serán evaluados por un Tribunal de Selección.

El órgano de selección estará nombrado por el Alcalde o Alcaldesa, será colegiado y tendrá la siguiente composición:

- Un Presidente o Presidenta.





- Tres Vocales.
- Un Secretario o Secretaria.

Asistirán como observadores, la representación de los Grupos Políticos y la representación legal de los trabajadores/as.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de quienes los compongan, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos y establecerán las medidas adecuadas para garantizar los derechos de participación en el proceso de selección de las candidatas gestantes o que hayan sido madres.

Por razones de especialidad, el Tribunal podrá decidir la incorporación de técnicos asesores externos al Ayuntamiento, que actuarán con voz y sin voto.

Art. 20.- Período de prueba.

Aprobada por el Ayuntamiento la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador o trabajadora, concertándose por escrito un período de prueba de 6 meses para el personal técnico titulado y 2 meses para el resto de grupos, excepto para el personal no cualificados, que será de 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que cualquier que el personal fijo de su mismo grupo profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. Si la rescisión laboral fuera a propuesta del Ayuntamiento se comunicará previamente a la representación legal de los trabajadores/as.

Transcurrido el período de prueba, el trabajador o la trabajadora serán fijos, computándose este período a todos los efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La extinción del contrato durante el periodo de prueba habrá de ser por escrito y motivado cuando afecte a una trabajadora gestante.

Art. 21.- Contratación.

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo realizados por el Ayuntamiento se presumen concertados se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo aquellos que expresamente y por escrito se realicen con carácter temporal o duración determinada, de acuerdo con la legislación vigente.

Antes de su formalización, todos los contratos y sus posibles modificaciones posteriores serán comunicados previamente a la representación del personal.

Los deberes de información en materia de contratación de personal se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto





de los Trabajadores, debiendo las unidades de personal proporcionar, a solicitud de las organizaciones sindicales presentes en la comisión paritaria, información sobre las altas y bajas de personal laboral producidas en su ámbito, con periodicidad trimestral.

Los contratos de trabajo suscritos habrán de someterse a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y los modelos de contrato se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente e incluirán, en todo caso, el grupo profesional, retribución, centro de trabajo, jornada, turno, y período de prueba, duración o causa y objeto en el caso de contratos de duración determinada.

En aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el acceso al empleo se realizará en ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, de acuerdo con lo que establezca el plan de igualdad de las empleadas y empleados públicos de la Corporación Municipal.

Tampoco existirá ninguna medida que suponga una desventaja por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y afiliación o no a un sindicato, partido político o asociación legalmente reconocida, ni ningún acto que suponga que una persona sea tratada de manera menos favorable.

CAPÍTULO V.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Art. 22.- Movilidad funcional y geográfica.

Independientemente de la aplicación de lo establecido en los artículos 81 a 84 del Estatuto Básico del Empleado Público, solamente se podrá imponer por la Administración, con carácter obligatorio, previa negociación con la representación del personal y con una antelación mínima de cinco días.

Art. 23.- Modificación de las condiciones de trabajo.

Tanto en las individuales como en las colectivas, se requerirá negociación y acuerdo en la Comisión Negociadora.

Las modificaciones en las condiciones de trabajo, serán entre otras las que afecten a lo siguiente:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

CAPÍTULO VI. - JORNADA, Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 24.- Jornada laboral.

La jornada máxima anual será de 1512 horas efectivas de trabajo, que serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurran cada año (52 semanas, 104





días), 14 festivos, 6 días de libre disposición, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre y 23 días de vacaciones.

Cuando cualquiera de los festivos coincida en días no laborables, se incrementarán en el mismo número de días los permisos por asuntos particulares.

La distribución de la jornada ordinaria será de treinta y cinco horas semanales, y se distribuye, a efectos de su cómputo, según el promedio de siete horas diarias.

Los puestos que por su naturaleza requieran una distribución de lunes a domingo se fijarán, respetando en todo caso la jornada máxima anual que resulte, de acuerdo con lo establecido en este artículo en función de una distribución semanal media de treinta y cinco horas, computadas éstas en periodos cíclicos.

Tendrán consideración de jornada laboral, a efectos de compensación económica o descanso, aquellas gestiones y obligaciones derivadas de relación laboral y que se tengan que realizar ineludiblemente, fuera del lugar del puesto de trabajo.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 30 minutos, computable como trabajo efectivo, siendo aplicable proporcionalmente, a aquellos trabajadores que tengan contratos a tiempo parcial.

En el mes de noviembre de cada año, se analizará el calendario laboral correspondiente al año siguiente, computándose el número de horas trabajadas y destinándose a asuntos propios, los días compensables, sumándose a los 6 días de asuntos propios, previa negociación sindical.

Cuando la normativa vigente permita modificar la jornada anual, se negociarán y aplicarán unos nuevos horarios y turnos, para un mejor desarrollo de la actividad.

Art. 25.- Control horario.

El control de presencia en los puestos de trabajo y realización efectiva de la jornada se efectuará, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente, a través de los relojes fichadores existentes en los Centros de trabajo y, en defecto de éstos, a través de las hojas de firma correspondientes o por cualquier otro medio que a tal fin se establezca.

Toda la plantilla tiene la obligación de fichar a la entrada y salida del trabajo y en las salidas que se efectúen dentro de la jornada. En defecto de reloj fichador, dicha obligación se referirá a la firma en la correspondiente hoja de firmas o medio previsto a tal efecto.

Art. 26.-Bolsa de horas de libre disposición.

Según se recoge en el II Acuerdo de mejora del empleo público y de condiciones de trabajo del 9/3/2018, en el apartado 4, punto 2, el personal de este ayuntamiento, dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición (5% del total de la jornada anual), acumulables entre sí en un periodo único, o fraccionado de hasta 7'30 horas de jornada anual con carácter recuperable a lo largo del trimestre siguiente al disfrute a elección del trabajador/a, comunicándolo al Ayuntamiento con 15 días de preaviso. Dirigida de forma justificada a la atención de medidas de conciliación para el cuidado y atención de personas mayores, discapacitadas, e hijos e hijas menores.

La utilización de estas horas requerirá comunicación, en el más breve plazo posible, a la persona responsable del departamento correspondiente, así como su ulterior





justificación. Este derecho no sustituye ninguno de los permisos retribuidos que constan en este convenio.

Art. 27.- Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas del Ayuntamiento.

En caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Art. 28.- Flexibilidad horaria.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un margen de flexibilidad horaria tanto a la entrada (1 hora), y a la finalización de la jornada (1 hora), respetándose siempre los horarios de atención al público de cada puesto.

Art. 29.- Reducciones de la jornada y ausencias.

Tendrá derecho a una disminución al menos de un octavo y un máximo de la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo un hijo o una hija menor de 12 años.

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

El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes. En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de una hora diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. En este supuesto se incluyen los accidentes sufridos por





menores, que exijan cuidado permanente y continuo. Este derecho podrá acumularse en jornadas completas.

En la negociación de los horarios especiales se regulará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo.

Art. 30.- Calendario laboral.

Anualmente, el Ayuntamiento de Mayorga confeccionará, durante el primer trimestre del año, el calendario laboral, donde se especificará, entre otros, el régimen horario, y la distribución anual de las horas de trabajo.

En su elaboración participarán la representación legal del personal a través de la Mesa General de Negociación, y una vez aprobado, un ejemplar del mismo deberá exponerse en un lugar visible en cada centro o unidad de trabajo.

Art. 31.- Tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

El tiempo empleado en juzgados, centros municipales o de cualquier otra administración por situación relacionada con la función desempeñada, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada, salvo los periodos que estuvieran sujetos a dietas.

Los puestos de operación en pantallas con más de 5 horas de exposición en las mismas, que fuesen continuadas y no permitiesen pequeñas interrupciones o alternancias con otras tareas, dispondrán de una pausa de 15 minutos por cada 2 horas de exposición.

El descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado y domingo.

Art. 32.- Horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo se retribuirán mediante horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal que se realicen por necesidades del trabajo ordinario del Servicio y se opte, por parte de las y los trabajadores, por una compensación horaria, se realizará en los tres meses siguientes por períodos de descanso iguales a 1 día y medio de descanso por uno de trabajo y que se disfrutarán de común acuerdo entre el ayuntamiento y la persona afectada.

Cuando por razones técnicas u organizativas no proceda este tipo de compensación, se abonarán por cada hora realizada o fracción el 200 % de la retribución bruta que corresponde a cada hora ordinaria.





En el supuesto de que los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal se hubieran prestado en domingo, festivo o día inhábil, la compensación será de 2 días de descanso.

CAPÍTULO VI. - VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Art. 33.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 23 días hábiles. Si se toman fraccionadas, ninguno de los periodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.

En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Igualmente, se tendrá derecho a aquellos días adicionales de vacaciones por antigüedad en función del tiempo de servicios prestados por el personal, según el siguiente régimen de disfrute:

- A partir de los 15 años de servicio, un día hábil más.
- A partir de los 20 años de servicio, dos días hábiles más.
- A partir de los 25 años de servicio, tres días hábiles más.
- A partir de los 30 años de servicio, cuatro días hábiles más.

Esos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Cuando se produzca la jubilación del personal, a estos días adicionales no se les aplicará el criterio de proporcionalidad previsto en el punto 1 de este artículo, y tendrá derecho a disfrutarlos en función de su antigüedad.

A los efectos previstos en los artículos que regulan las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Art. 34.- Régimen de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal.

El período de vacaciones anual podrá ser acumulado al resto de permisos y licencias.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden,





el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones anuales no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas.

Se podrán disfrutar las vacaciones y días de asuntos propios como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Art. 35.- Permisos generales.

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, previo y aviso, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan.

- a) Por matrimonio o unión de parejas de hecho inscritas en el Registro de Uniones de Hecho, 18 días naturales que podrán unirse a las vacaciones.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles ampliados hasta un máximo de cinco días hábiles, si es en distinta localidad. En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computara a partir del día siguiente.
- c) Por traslado del domicilio habitual 2 días.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por razón de la conciliación de la vida familiar y laboral. Por asistencia a procedimientos judiciales y a cualquier organismo oficial siempre que se acredite la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada laboral, ejercicio de cargo público, ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y del derecho de sufragio.
- e) Para la realización de funciones o actividades sindicales o de representación en los términos previstos en la normativa vigente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por acompañamiento a consultas médicas de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad, el tiempo necesario, en los casos de hijos/as menores de 18 años, o de aquellos familiares que, por razón de edad, enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial, no puedan valerse por sí mismos.
- h) Por asistencia a consultas y pruebas médicas el tiempo indispensable, en los casos en que la consulta, por razones de urgencia debidamente acreditada deba realizarse durante la jornada laboral y fuera del término municipal en el caso de que sea derivado por el sistema público. También tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado dentro del término municipal de Mayorga o fuera del mismo cuando exista una derivación por el sistema público.





i) Por matrimonio o parejas de hecho de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil. Este permiso deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

j) Por asistencia a exámenes relativos a estudios oficiales que se cursen, el día de su celebración, ya sean exámenes finales o parciales eliminatorios. Están incluidos los exámenes relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en Centros Oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

k) Hasta un máximo de seis días al año o el equivalente en horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción de la trabajadora o del trabajador, sin que tenga derecho a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

l) Por asuntos particulares hasta 6 días laborables por cada año natural, en proporción al tiempo trabajado, por razones particulares no incluidas en los apartados anteriores. El empleado o la empleada municipal podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades de funcionamiento del servicio. Cualquier denegación de este permiso, deberá ser debidamente motivada por escrito y notificada fehacientemente.

m) Además de los 6 días establecidos en el anterior apartado, las y los empleados públicos del Ayuntamiento de Mayorga, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales, al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio, cumplido a partir del octavo.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos en estos periodos.

En el supuesto de dudas interpretativas y aplicativas sobre el contenido de lo dispuesto en el presente artículo se convocará la Comisión de Seguimiento del Convenio para su resolución motivada.

Art. 36.- Permisos por nacimiento

Permiso por nacimiento para la madre biológica: Tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las 6 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.

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.





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.

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.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Para ambos progenitores tendrá una duración de 16 semanas, 6 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, en los supuestos de discapacidad del menor adoptado, o acogido, se disfrutará en iguales condiciones que por nacimiento, expresadas anteriormente. 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 las retribuciones íntegras.

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.

En el supuesto de adopción internacional, el citado permiso podrá dividirse en dos fracciones cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del adoptado/a. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento: Tendrá una duración de 16 semanas de las cuales las 6 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 se aplicará lo establecido en los dos supuestos anteriores.





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

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada/o y, en su caso, del otro progenitor/a, 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 empleados y empleadas 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.

Art. 37.- Permiso por cuidado de menor y familiares dependientes.

Permiso para el cuidado del lactante: El derecho a la lactancia de un menor de 12 meses corresponde a ambos progenitores de manera individual, sin que pueda transferirse el ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este puede disfrutarse:

Una hora de ausencia del trabajo que podría dividirse en dos fracciones. Puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio, o al final de la jornada.

Permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Lo podrá disfrutar la madre biológica al finalizar el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. El otro progenitor, cuando desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden estos permisos.

El permiso por cuidado del lactante resultante será como máximo de 30 días naturales y consecutivos. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, a tiempo parcial o en jornada partida.





En situaciones de convivencia de hecho, se reconoce este derecho a quien tenga a su cuidado directo, un menor de doce meses.

El tiempo de permiso por cuidado del lactante menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

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

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 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 del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los párrafos siguientes sobre concreción horaria.

Permisos de reducción de jornada:

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un o una familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, quienes adopten o acojan con carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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 o hija 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 o la menor cumpla los veintitrés años. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.





Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante.

Art. 38.- Permisos para víctimas por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. También tendrán los siguientes derechos:

- a) Reducción de la jornada de trabajo: La trabajadora del Ayuntamiento de Mayorga, víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, si dicha reducción es de un tercio o menos, mantendrá sus retribuciones íntegras.
- b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas y retribuidas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- c) Cambio de centro y/o puesto de trabajo: La trabajadora del Ayuntamiento de Mayorga víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto y/o centro de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será del mismo nivel y grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.
- d) Suspensión y/o excedencia del contrato de trabajo: Previa decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial de 6 meses; prorrogable por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses, si así lo acordara el juez o la jueza por entenderlo necesario para su protección. Se reservará su puesto durante todo el periodo de la suspensión. Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir retribuciones íntegras y, en su caso, prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- e) Extinción del contrato de trabajo: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de cotización.

Art. 39.- Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del superior jerárquico correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses





cada dos años. Al personal contratado con menos de 1 año de antigüedad no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

Art. 40.- Excedencias.

Excedencias voluntarias: Las trabajadoras y trabajadores fijos del presente Convenio, que cuenten al menos con un año de antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento, podrán obtener excedencia voluntaria por interés particular, con duración no inferior a cuatro meses, y no mayor a cinco años, siempre que lo soliciten por primera vez o hayan transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, salvo cuando el motivo de la petición sea por privación de libertad, en el que únicamente se exigirá la condición de trabajador fijo. La excedencia voluntaria, será solicitada con una antelación mínima de quince días y deberá ser concedida o denegada expresamente por escrito.

Antes de finalizar el período de excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar su reincorporación en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En caso de que no hubiese vacante de su mismo grupo y hasta que ésta se produzca, conforme a la preferencia anterior, el empleado o empleada podrá optar voluntariamente por permanecer en situación de pendiente de reingreso, o bien aceptar otro de grupo inferior si la hubiese, percibiendo en este caso las retribuciones correspondientes a la misma con informe previo de la Comisión Paritaria a la asignación de puesto.

Excedencia por cuidado de hijos. Reingreso y efectos. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El período de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, intercalando períodos de excedencia y de actividad, sin que en ningún caso puedan superarse los plazos máximos antes indicados; también a tiempo parcial. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante estos tres años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el período de excedencia por esta causa sin haber solicitado el reingreso, el trabajador o trabajadora pasará a situación de excedencia voluntaria.

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

Podrá disfrutarse de forma fraccionada y a tiempo parcial y será computable a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente





con ocasión de su reincorporación. Durante los tres años, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional, con informe previo de la Comisión Paritaria a la asignación de puesto.

Cuando la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar dependiente la disfrutará una familia numerosa, se extenderá hasta los 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta los 18 meses si es familia numerosa de categoría especial. Al igual que si fuera ejercida por ambos progenitores en la misma duración y régimen, la reserva de puesto de trabajo será de 18 meses.

Excedencia forzosa: Da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES.

Art. 41.- Conceptos retributivos.

Se garantizará el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor. Las partes firmantes se comprometen a estudiar en el primer año de vigencia del convenio la estructura salarial y sus componentes (complementos), asegurándose de que sean neutros y objetivos desde la perspectiva de género, no estableciendo discriminaciones. De confirmarse la existencia de discriminaciones acuerdan poner en marcha estrategias tendentes a hacer desaparecer dichas discriminaciones.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa deberá llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las precepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Cualquier persona de la plantilla puede acceder a este registro a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Si las empresas tienen menos de 50 personas en plantilla, el promedio de las retribuciones recibidas por un sexo en comparación con el otro no podrá ser superior en un 25%. Si es así, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de la diferencia que no esté motivada por razones relacionadas con el sexo.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el salario base y los complementos del mismo. Y serán satisfechos por periodos mensuales.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones. Así mismo se proveerá al trabajador/a el recibo individual justificado del pago de salarios.





Las retribuciones marcadas en este convenio se incrementarán según lo marcado para los/las empleados/as públicos/as.

Art. 42.-Salario base.

Es la retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo y correspondiente a cada grupo, tal como figura en la tabla anexa.

Art. 43.-Complemento de antigüedad o trienios.

Todo el personal de plantilla del Ayuntamiento percibirá en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicio las percepciones establecidas en la tabla anexa a partir de la vigencia de este convenio.

Los trienios se consideran perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio y se devengarán automáticamente, sin perjuicio de la obligación del empleado o empleada de comunicar el cumplimiento del plazo para el devengo.

Art. 44.- Complemento de puesto.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a diversos aspectos tales como dificultad técnica, iniciativa, dedicación, responsabilidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, jornada, precisión, repetitividad, monotonía, atención al público, mando, etc. y en general, cualquier peculiaridad que conlleve el desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO VIII.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Art. 45.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación, durante la vigencia del convenio para todo el personal del Ayuntamiento. Para la realización de cualquier curso será necesaria e imprescindible la autorización de la Alcaldía, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Informe del o de la persona responsable del área donde presta sus servicios el solicitante.
- Necesidades del servicio.
- Duración y horario del curso.

En todo caso para que se autorizara la realización del curso, será necesario e imprescindible que la materia y el programa del curso, tenga relación directa con el puesto de trabajo que se desempeña dentro del Ayuntamiento, excepto en los casos en que la formación se dirija a facilitar la promoción.

Los derechos del personal laboral, respecto a la realización de cursos de formación y perfeccionamiento serán los siguientes:

- Todo el personal tiene derecho a la formación y a perfeccionarse para su promoción.
- En el caso excepcional de cursos realizados fuera de la jornada habitual de trabajo:
 - Derecho a ausentarse una hora antes del puesto de trabajo.





- Derecho a que, por parte del Ayuntamiento, se abonen los gastos de desplazamientos siempre que los mismos no sean abonados por la organización.
- En el caso de cursos realizados dentro de la jornada habitual de trabajo:
- El tiempo de realización del curso se computará como tiempo de trabajo.
- Derecho a que por parte del Ayuntamiento se abonen los gastos por desplazamientos siempre que los mismos no sean abonados por el organizador del curso.
- En los casos en que sea el alcalde, a través del o la responsable del área, quien solicite la asistencia de un trabajador o trabajadora determinado a un curso, los gastos que originen dicho curso, serán soportados por el Ayuntamiento.
- Tendrán derecho a participar en las acciones formativas quienes tienen suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias por motivo vinculados a la conciliación.
- El Plan de formación contemplará acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, así como a acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y la participación de hombres en actividades feminizadas.
- Se informará a las trabajadoras y a los trabajadores excedentes por motivos familiares de los cursos de formación programados.

CAPÍTULO IX.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Art. 46.- Prestaciones médico-farmacéuticas.

Se establece una cantidad anual para este Capítulo de hasta 3.000€.

- Disposiciones Generales:
 - El Ayuntamiento abonará a la plantilla fija y a la temporal con una antigüedad mínima del contrato laboral temporal en vigor no inferior a un año, cuando su abono no figure incluido en la cobertura de la Seguridad Social, las cantidades por los conceptos que en este artículo se relacionan.
 - Las facturas deberán presentarse en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de su adquisición.
- Prestaciones Sanitarias:
 - El trabajador o la trabajadora solicitarán el abono de dichas prestaciones en instancia dirigida al Alcalde del Ayuntamiento, debiendo acompañar a la solicitud la factura de la misma, dentro del plazo señalado en este artículo, los conceptos y cuantías son los siguientes:
 - Prótesis Oculares:
 - Gafas (montura): El 75% según factura, hasta 100 euros una vez al año.
 - Gafas (cristales): Cada uno, hasta 70 euros.
 - Cristales bifocales: Cada uno, hasta 75 euros.
 - Lentillas (no desechables): Cada una, hasta 75 euros.





- Prótesis Auditivas:

Audífonos: Hasta 200 euros.

- Prótesis ortopédicas:

Calzado ortopédico: Hasta 65 euros, un par al año.

- Plantillas y alzas ortopédicas: Cada una, hasta 12 euros, hasta dos pares año.

- Artículos ortopédicos (tobilleras, rodilleras, muletas, etc.) el 70% sobre factura, uno al año.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.

Art. 47.- Principios generales.

La empleada y el empleado tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente. Tienen asimismo el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, órgano específico de participación en esta materia.

El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de del personal público en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de las empleadas y los empleados públicos que nombre, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para la persona trabajadora o para sus compañeros/as o terceros.

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud, así como para su realización y puesta en práctica, el Ayuntamiento dispondrá de equipos y medios técnicos especializados.

Será responsabilidad del Servicio de Prevención la identificación, adquisición y distribución de los Equipos de Protección Individual de acuerdo con la evaluación de riesgos y Planes de medidas preventivas de cada puesto de trabajo.

Se eliminarán las barreras arquitectónicas y se adaptarán los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional. Así mismo, se incluye la LGTBfobia, el acoso a personas inmigrantes, a personas con discapacidad, con VIH, como riesgo psicosocial, de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por estas causas.

Art. 48.- Comisión de seguridad y salud.

Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se constituirá una "Comisión de Seguridad y Salud", que estará integrada por los Delegación de Prevención de los Empleadas y Empleados Públicos laborales de esta Administración y por la representación de la Administración en número igual al de los Delegados/as.





Las personas que formen parte de esta Comisión representando a todo el personal público, serán designados por los órganos de representación, y tendrán los mismos derechos y garantías que las demás representaciones elegidas, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a las reuniones de la Comisión u otras convocatorias en materia de prevención de riesgos no consumirá el crédito horario de que dispongan.

A las y los componentes de la Comisión de Seguridad y Salud les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puestos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos de su protección. Esta información deberá ser entregada por el Ayuntamiento a las personas interesadas, por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.

Las competencias y facultades de la Comisión de Seguridad y Salud serán las recogidas en la normativa vigente, en el Reglamento del propio comité y las que puedan haberse adoptado en este Acuerdo.

Art. 49.- Competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención.

Son competencias de las delegadas y los delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de dichas competencias, la Delegación de Prevención dispondrán de las siguientes facultades:

- a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto a la confidencialidad.
- c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del Ayuntamiento las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en el





Ayuntamiento, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud del personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante las jornadas con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del Ayuntamiento la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Ayuntamiento, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación del personal, la adopción de acuerdos de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a las Delegación de Prevención, los medios, la información y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para la organización de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre la Delegación de Prevención.

Art. 50.- Derechos de las empleadas y empleados públicos en materia de salud laboral.

Todo el personal público, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:

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

b) A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto o expuesta a un riesgo grave e inminente y a no retornar a su puesto hasta que el riesgo haya sido eliminado, estando protegido/a de posibles represalias por ejercer este derecho.

c) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto/a. Las pruebas médicas serán singularizadas de acuerdo con la evaluación de riesgos y planes de medidas preventivas de cada puesto de trabajo, con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y de su resultado será informado/a personalmente y de forma completa la empleada y el empleado público.

d) A participar con su representación, o por sí mismo o misma a en ausencia de éstos/as, en cuantas medidas pueden promover la seguridad y la salud en el trabajo.

e) A una formación preventiva específica que amplíe su derecho a conocer adaptado a los avances técnicos y repetidos periódicamente, así como cuando cambie





de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del Ayuntamiento y en horario de trabajo.

f) Se hará una evaluación obligatoria de los puestos ocupados por mujeres embarazadas o lactantes a fin de evitar riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de la madre o del feto. Si éstos existieran el Ayuntamiento facilitará un puesto de trabajo compatible con su situación.

g) Se adaptarán los equipos de protección individual y de ropa de trabajo principalmente en los casos de embarazo.

h) El Ayuntamiento elaborará un mapa de puestos de trabajo que supongan un riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o lactantes.

Art. 51.- Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, reducir o eliminar la manipulación de cargas, reducir la exposición al ruido y vibraciones, evitar el contacto con sustancias químicas o biológicas, evitar trabajos con temperaturas extremas, etc.

El cambio de puesto de trabajo o de funciones no supondrá modificación de sus retribuciones.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio Público de Salud y/o los informes de los servicios médicos del INSS o de las Mutua, en función de la entidad con la que la corporación tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a





un puesto no correspondiente a su grupo, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La prestación que deriva de la suspensión del contrato es la de riesgo durante el embarazo, que tiene la consideración de prestación por contingencias profesionales.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hija o hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijas o hijas menores de 12 meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Dicha ausencia se incrementará a partir del 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2020 a razón de 4 semanas anuales.

Art. 52.- Medios y equipos de protección personal.

La Corporación dotará al personal de medios, material y la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado o empleada a su utilización durante su jornada de trabajo.

La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera.

La ropa de trabajo de verano se entregará entre los meses de marzo y abril y la de invierno se entregará entre los meses de septiembre y octubre.

La periodicidad, cantidad y calidad de la ropa de trabajo se regulará por un reglamento, por una resolución, una circular o instrucción que será negociada en el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Art. 53.- Vigilancia de la salud.

El Ayuntamiento garantiza a todos los trabajadores del Convenio, la vigilancia de su salud laboral, mediante un reconocimiento médico anual obligatorio para el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse a su puesto de trabajo y voluntario para el resto de los trabajadores y trabajadoras en activo, sin perjuicio de que para supuestos específicos pueda ser obligatorio o de periodicidad inferior al año, (artículo 22, Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

El personal tendrá derecho a obtener sus resultados por escrito, respetando la intimidad y dignidad de su persona, así como la confidencialidad de los mismos. Asimismo, se





establecerá anualmente un reconocimiento médico ginecológico o urólogo para aquellas personas que voluntariamente deseen realizarlo, así como la vacunación anual voluntaria contra la gripe.

Al objeto de racionalizar los reconocimientos médicos con la prestación del servicio se comunicará a cada persona interesada, las fechas y el lugar donde puede realizarlo.

Art. 54.- Plan de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Art. 55.- Garantía de puesto de trabajo por incapacidad sobrevenida.

1. Por disminución de capacidad.

El Ayuntamiento procurará garantizar un puesto de trabajo a aquellos trabajadores que vean disminuida su capacidad por merma de sus facultades físicas, síquicas o sensoriales, como consecuencia de accidente, enfermedad o por edad y no pueda desarrollar su trabajo, previa petición del trabajador o trabajadora y siempre que hayan sido considerados en esta situación por informe médico laboral, que deberá concretar además las condiciones que deben reunir los puestos adecuados para ello.

2. Por incapacidad permanente total.

En caso de declaración de incapacidad permanente total por resolución del INSS, el Ayuntamiento, previa petición del interesado/a, y manteniéndose la relación laboral, tendrá que realizar el cambio de puesto de trabajo, a contar en el plazo de dos meses a partir de la notificación de dicha resolución.

3. Traslados por motivos de salud.

El Ayuntamiento, previa petición del trabajador o trabajadora, procederá al traslado de puestos por razones de salud y posibilidades de rehabilitación para el empleado o empleada, cónyuge, hijos/as o familiares a su cargo, previo informe médico laboral designado por el Ayuntamiento de Mayorga, favorable, y aprobación del Comité de





Salud Laboral, sin más limitación que la existencia de vacantes. En todo caso estas peticiones tendrán preferencia sobre el concurso de traslados.

Art. 56.- Prestaciones complementarias por situación de IT.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social por incapacidad temporal, el Ayuntamiento complementará las prestaciones que reciban los trabajadores y trabajadoras hasta el 100% de la base de contingencias comunes durante todo el tiempo que dure la situación de incapacidad.

CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 57.- Faltas disciplinarias.

Las faltas cometidas por las y los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

c. El abandono del servicio.

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

e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas en comendadas.

g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

l. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

m. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

n. El acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad de género.

2. Son faltas graves:





- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 - b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
 - d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
 - e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros y compañeras o personas subordinadas.
 - f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
 - g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 - h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
 - i. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.
 - j. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - k. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 - l. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - m. La grave perturbación del servicio.
 - n. El atentado grave a la dignidad de las y los trabajadores o de la Administración.
 - o. La grave falta de consideración con las personas administradas.
 - p. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo
3. Son faltas leves:
- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
 - b. La falta de asistencia injustificada de un día.
 - c. La incorrección con el público, superiores, personas compañeras o subordinadas.
 - d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
 - e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado o empleada, siempre que no deban ser calificados como falta grave.





A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Art. 58.- Sanciones disciplinarias.

Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a un año.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- e) Apercibimiento, amonestación.

A las faltas muy graves se les aplicarán las sanciones señaladas en las letras a) y b) de este artículo.

A las faltas graves se les aplicarán las sanciones señaladas en las letras b) y c) de este artículo.

A las faltas leves se les aplicarán las sanciones que se señalan en las letras d), e) de este artículo.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, del apartado e) no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado.

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

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

En todos los casos, se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

Todo el personal trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí, o a través de su representación, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el o la interesada o, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda en el que intervendrá la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 59.- Prescripción de las faltas y sanciones.

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





2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Art. 60.- Protección de la dignidad del personal al servicio del ayuntamiento.

La representación de los trabajadores y de las trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La dirección de la empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con el objetivo de prevenir y garantizar la existencia de un ambiente de trabajo exento de actuaciones de acoso, la representación del personal y la empresa se comprometen a poner en marcha, en un plazo de tres meses desde la firma del convenio, un Protocolo de actuación para canalizar las denuncias por acoso sexual o por acoso por razón de sexo, garantizando la intimidad y la indemnidad de las trabajadoras/es denunciantes, recogido en el Anexo II. Así como, a elaborar una declaración de principios, cursos y jornadas para evidenciar el compromiso de la Corporación con la prevención y eliminación de cualquier tipo de acoso.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as y el servicio de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

CAPÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES.

Art. 61.- Delegados/as de personal.

Se reconoce expresamente a los Delegados/as de Personal todas las funciones y competencias establecidas en la legislación vigente y en particular las siguientes:

- Conocimiento e información de la política de empleo a seguir por la Corporación. En este sentido ambas partes se comprometen a aplicar los acuerdos que se alcancen a nivel nacional entre las Centrales Sindicales y el Gobierno sobre el empleo y la contratación laboral. Conocimiento e información de la situación económica del Ayuntamiento.
- Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social, Salud Laboral y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participación en la elaboración de la Oferta Pública de Empleo y en la confección de las bases que rijan las convocatorias.
- Negociación de los Calendarios Laborales.
- Intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:
 - Contratación de trabajo.
 - Extinción de relación laboral.
 - Cumplimiento de contratos para la formación.





- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador o trabajadora.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados de puesto de trabajo.
- Información de los pliegos de condiciones sobre contratación externa para la prestación de servicios que se estén desarrollando por personal del Ayuntamiento.

La representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras tendrá derecho a ser informada, al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Dentro de los datos que la empresa debe facilitar a la representación legal en la empresa se incluyen los registros de salarios indicados anteriormente.

Art. 62.- Garantías sindicales.

Las personas componentes del Comité de Empresa, delegado/a de personal y los y las delegadas sindicales tendrán las siguientes garantías y facultades:

- Audiencia en el supuesto de seguirse expedientes disciplinarios a alguno de sus miembros, sin perjuicio de lo regulado en el procedimiento disciplinario.
- Expresar individualmente o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral-sindical o social, comunicándolo en este caso a la Corporación.
- No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, de su mandato ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo. Así mismo, no se les podrá sancionar, despedir o trasladar durante el ejercicio de sus funciones ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical.
- Ninguno de los miembros del Comité de Empresa y/o demás delegadas y delegados sindicales o de personal, podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- Cuando haya que realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del Servicio, que afecte a un delegado o a una delegada sindical o de personal, éste o ésta, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado/a o cambiado/a de turno.

Art. 63.- Pacto de derechos sindicales.

El Ayuntamiento, pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, un local con dotación necesaria para realizar las funciones sindicales y de representación y tabloneros de anuncios en los Centros de trabajo con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad.

Las personas miembros de los Comités de Empresa, delegado/a de personal y los y las delegadas sindicales dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/74

Martes, 16 de abril de 2024

Pág 40

Art. 64.- Derecho a la afiliación sindical.

El Ayuntamiento garantizará la libre sindicación y organización del personal municipal y la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de derechos sindicales, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a determinado grupo retributivo o puesto de trabajo.

Art. 65. Secciones sindicales.

La Corporación y las trabajadoras y trabajadores afiliados a sindicatos estarán a lo dispuesto en la Ley de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular a lo preceptuado en el Título IV, artículos 8, 9, 10 y 11.

Art. 66.- Celebración de reuniones y asambleas.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición de los delegados/as de personal, que se celebrarán en un local adecuado. En las solicitudes de celebración se especificará el día, lugar y hora, además del Orden del día de dicha reunión o asamblea.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2024

PUESTO	SALARIO BASE	CTO. DE PUESTO	JORNADA
Operario Servicios Múltiples (Mant. Polideportivo)	1107,11 €	95,04 €	100%
Conserje/Limpiador (Lavandería)	1261,74 €	91,73 €	100%
Operario Servicios Múltiples (Mant. General)	1261,74 €	126,42 €	100%
Oficial de 1ª	1309,43 €	126,42 €	100%
Conserje/Limpiador	1101,60 €	70,14 €	100%
Conserje/Limpiador	1101,60 €	71,83 €	100%
Técnico Escuela Infantil	831,49 €	48,49 €	75%
Técnico de Turismo	792,57 €	30,09 €	50%
Operario Servicios Múltiples (Barrendero)	1101,60 €	92,17 €	100%
Técnico de Deportes	718,98 €	56,37 €	50%
Peón EDAR	1350,56 €	208,75 €	100%

El valor del trienio para 2024 es de 20,91 €, ya que también se le aplica la subida marcada en los presupuestos generales para la administración pública.

ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, han decidido suscribir el presente documento en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal de Ayuntamiento de Mayorga según se describe a continuación.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Mayorga asume que las actitudes de acoso suponen





un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad del Ayuntamiento de Mayorga.

Según lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 que se refiere a las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación sindical.

- La representación sindical deberá contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, además de lo anterior recoge lo siguiente en su artículo 12:

- Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estos acosos y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

- Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociar con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

El objetivo es por tanto que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.





En consecuencia, las partes que forman del Comité Permanente de Igualdad se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como “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.

- La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual, incluido el digital. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes: Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la victima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

III. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.





El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como “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.”

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

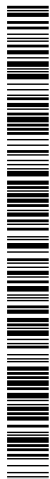
De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

IV. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todo el personal de la empresa.





□ Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

□ Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en el Ayuntamiento de Mayorga. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

V. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1. Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente la Comisión Permanente de Igualdad.
2. Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, garantizándose la máxima confidencialidad.
3. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.
4. La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:

o Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.





o Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

5. En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3ª Fase: Conclusión

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- o Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- o Es falta muy grave:
 - o El acoso sexual explícito.
 - o El chantaje sexual.
 - o El acoso por razón de sexo.
 - o La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
 - o Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba, o cuando el acoso tenga un componente digital.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- o Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a un año. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
- o Por falta muy grave: Despido. Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a un año.

Igual actuación se llevará a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.





Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VI. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

VII. DISPOSICIÓN FINAL.

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Son firmantes de este convenio:

David de la Viuda Rodríguez.

Alcalde de Mayorga.

Beatriz Miguélez Cid.

Secretaria de Mayorga.

Gaspar Redondo Antúnez.

Delegado de Personal.

