



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 4 de diciembre de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja (Burgos) (C.C. 09001262012004).

Visto el texto del Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja (Burgos) suscrito el día 12 de junio de 2018 entre la representación legal de los trabajadores y los representantes del Ayuntamiento, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, 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 y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 4 de diciembre de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLARCAYO DE MERINDAD DE CASTILLA LA VIEJA

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Objeto.

Artículo 2. – Ámbito personal.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

Artículo 4. – Comisión paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Artículo 5. – Principio de igualdad por razón de género.

Artículo 6. – Régimen supletorio.

Artículo 7. – Indivisibilidad del Acuerdo.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

Artículo 9. – Clasificación profesional.

Artículo 10. – Plan de Empleo.

Artículo 11. – La plantilla de personal.

Artículo 12. – Registro de personal.

CAPÍTULO III. – SELECCIÓN Y PROVISIÓN.

Artículo 13. – Oferta de empleo público.

Artículo 14. – Ingreso.

Artículo 15. – Promoción interna.

Artículo 16. – Consolidación de empleo.

CAPÍTULO IV. – MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD.

Artículo 17. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 18. – Movilidad.

Artículo 19. – Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

CAPÍTULO V. – JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 20. – Calendario anual.

Artículo 21. – Jornada, vacaciones.

Artículo 22. – Reducción de jornada.

Artículo 23. – Horario.

Artículo 24. – Adaptación horaria.

Artículo 25. – Suspensión por parto, adopción y acogimiento.

Artículo 26. – Permisos.

Artículo 27. – Licencias.



CAPÍTULO VI. – SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Artículo 28. – Situación de los trabajadores.

Artículo 29. – Reingreso.

CAPÍTULO VII. – DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS.

Artículo 30. – Prestaciones.

CAPÍTULO VIII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 31. – Comisión de seguimiento de seguridad y salud.

Artículo 32. – Reconocimiento médico personal.

Artículo 33. – Uniformes y vestuario de trabajo.

CAPÍTULO IX. – RETRIBUCIONES.

Artículo 34. – Principios generales.

Artículo 35. – Estructura retributiva.

Artículo 36. – Trabajos de diferente categoría.

CAPÍTULO X. – DERECHOS SOCIALES Y SINDICALES.

Artículo 37. – Representación de los trabajadores.

Artículo 38. – Derechos de información y acción sindical.

Artículo 39. – Garantía de los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. – Derechos de reunión.

CAPÍTULO XI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 41. – Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 42. – Tipificación de las faltas disciplinarias.

Artículo 43. – Denuncia.

Artículo 44. – Procedimiento.

Artículo 45. – Sanciones.

Artículo 46. – Prescripción de las faltas y sanciones.

Artículo 47. – Cancelación de anotaciones.

Artículo 48. – Protección de la dignidad del personal al servicio del Ayuntamiento.

CAPÍTULO XII. – PLAN DE IGUALDAD.

Artículo 49. – Plan de Igualdad.

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE VILLARCAYO DE MERINDAD DE CASTILLA LA VIEJA

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones económicas, sociales y profesionales entre el Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. – Ámbito personal.

1. El presente Convenio establece y regula las normas y condiciones económicas, sociales y profesionales del personal laboral fijo, eventual o interino que, de conformidad con la legislación vigente y en virtud de cualquier contrato o relación jurídico laboral, preste servicios en el ámbito del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja a la firma del presente Convenio, y a lo largo de su vigencia.

2. Las partes legitimadas para negociar en los Organismos Autónomos y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, podrán adherirse al presente Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET en lo sucesivo).

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

– El personal directivo de acuerdo con el artículo 13 del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (EBEP).

– El personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

– El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa, o, aquel incluido en los Convenios de colaboración que celebre el Ayuntamiento con personas físicas o jurídicas sujetas al derecho privado.

– Así, como aquel personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de este Convenio, de lo cual serán informados la representación de los trabajadores y trabajadoras.

No obstante, las condiciones específicas para fines concretos y periodos singulares, recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo, previo conocimiento e informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá eficacia desde el día de su publicación, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2021.



No obstante, el Convenio podrá prorrogarse por años sucesivos, salvo por denuncia previa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de este, o de cualquiera de sus prórrogas.

También se entenderá prorrogado la totalidad del Convenio, desde su denuncia y hasta la consecución de un nuevo acuerdo expreso que lo sustituya.

La denuncia se efectuará por escrito, indicando las materias objeto de revisión, debiendo constituirse la nueva Comisión negociadora en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de presentación de la denuncia, estableciéndose como mínimo dos reuniones mensuales de negociación, salvo posterior acuerdo entre las partes.

En caso de prórroga del Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo y convencional, salvo en lo referente a las retribuciones del personal laboral que se estará a lo indicado en la legislación estatal básica.

El presente Convenio será revisable en el último semestre del año de su vencimiento, estableciéndose que hasta que cobre vigor el nuevo Convenio se entenderá prorrogado el vigente.

El mismo será sometido a la consideración de la corporación para su aprobación en el primer pleno que se celebre, con carácter inmediato a su firma.

Artículo 4. – Comisión paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Dentro de los quince días siguientes a partir de la firma de este Convenio, que asimismo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, por las partes firmantes del mismo se constituirá una Comisión Paritaria para su aplicación e interpretación.

Los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria y aprobados por el Pleno de la entidad tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio.

1. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas de este Convenio.

b) Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el acuerdo.

c) La previa intervención como instrumento de interposición, mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación de este Convenio pudiera originar.

d) Las que expresamente le atribuya el presente Convenio.

e) 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.

f) Participación en la determinación de la Oferta de Empleo Público.



2. La Comisión mixta paritaria estará constituida por la representación de la Corporación y de la representación de la plantilla, pudiendo contar ambas partes con el asesoramiento legal pertinente.

3. Las personas que integran la Comisión recibirán la información relacionada con las cuestiones de su competencia.

4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán con carácter ordinario, una vez cada seis meses y extraordinario cuando lo soliciten, al menos, el 50% de sus componentes, requiriéndose para la adopción de acuerdos el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros, no pudiendo demorarse un plazo superior a siete días naturales desde su solicitud hasta su realización.

5. Actuará como Secretario/a de la misma, con voz pero sin voto, el Secretario/a de la Corporación, o persona en quien éste delegue.

6. En el caso de surgir un conflicto o incumplimiento de este Convenio, el Ayuntamiento y los sindicatos firmantes del mismo, podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores.

7. Se dará traslado de los acuerdos adoptados por la Comisión paritaria a los sindicatos y al Comité de Empresa.

8. Procedimiento de solución de discrepancias. El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León del 6/4/2017, para lo que suscribirá el correspondiente Convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Artículo 5. – Principio de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación por razón de género.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El establecimiento de medidas, o en su caso, plan de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Comisión Paritaria entenderá e intervendrá sobre todas aquellas condiciones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a la plantilla.



Artículo 6. – Régimen supletorio.

En todo aquello que no se encuentre regulado en el presente texto, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en materia de empleo público.

Quedan a salvo las garantías personales, así como cuantas disposiciones legales del Estado o Comunidad Autónoma estén o entren en vigor.

Artículo 7. – Indivisibilidad del acuerdo.

El presente acuerdo tiene un carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. – Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento y su aplicación práctica, bajo la dirección y supervisión del Órgano de Gobierno competente.

2. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado a la productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con la actitud activa y responsable de los órganos de dirección del Ayuntamiento y de la plantilla.

3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación del personal tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informe y otras de carácter análogo en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente. Podrán:

a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas, tanto para la administración como para el personal.

4. La organización del trabajo conllevará:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Cuando las decisiones que el Ayuntamiento tome en uso de su facultad de organización del trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones de acuerdo con el presente Convenio y la legislación vigente.

En particular, cualquier modificación sustancial de las condiciones deberá ser informada a la representación del personal, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, negociándose posteriormente el destino y condiciones de trabajo del



personal afectado, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fuesen necesarios.

Artículo 9. – Clasificación profesional.

Se regirá en base a lo aprobado y establecido en la RPT.

Artículo 10. – Plan de Empleo.

1. Se elaborará para la vigencia de este Convenio un Plan de Empleo para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidad de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como desde los perfiles profesionales, o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo, y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal del ámbito que se determine.

d) Medidas de promoción interna, de formación de personal y de movilidad forzosa.

e) Previsión de incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo público.

2. Como consecuencia de la especial situación del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, se establecerán en el marco de este Plan de Empleo las medidas para la consolidación de empleo de los puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a los distintos cuerpos, escalas o categorías que se encuentran desempeñados/as interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. (Disposición transitoria cuarta del E.B.E.P.), realizando una única convocatoria, con carácter extraordinario, para la adquisición de la categoría de laboral fijo/a del dicho personal.

Igualmente se incluirá un calendario de incorporación a dichas medidas del resto de personal por anualidades de incorporación a la empresa.

3. En el marco de los Planes de Empleo podrán promoverse en este marco la celebración de pruebas selectivas o concursos dirigidos a cubrir plazas vacantes, dentro de la política de adecuación de la plantilla a las necesidades de personal, implicando la obtención de una plaza en dichos concursos o pruebas la supresión del puesto de origen.

La reasignación de efectivos no contemplada en estos Planes de Empleo, carecerán de validez.

Los Planes de Empleo, previa negociación en su ámbito respectivo, serán aprobados por el Pleno de la Corporación.

4. La iniciativa para la elaboración de los Planes de Empleo corresponde al Ayuntamiento, siendo aprobados por el Pleno de la entidad, previa negociación con la representación de la plantilla.



Artículo 11. – La plantilla de personal.

Los puestos vacantes y ampliaciones de plantilla de personal se cubrirán por procedimientos legalmente establecidos, por el siguiente orden de prelación:

- a) Adscripción provisional por reingreso de excedentes.
- b) Concurso de traslados.
- c) Promoción interna.
- d) Selección externa.

Dicha prelación puede ser alterada excepcionalmente por medidas contempladas en el Plan de Empleo.

La plantilla y su correspondiente relación de puestos de trabajo, así como la oferta de empleo público serán negociadas por el Comité de Empresa.

En el plazo de un mes desde la publicación de éstos en el Boletín Oficial de la Provincia, el personal, podrá formular observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos.

Una vez resueltas se publicará la RPT de forma definitiva.

Los trabajadores y trabajadoras temporales o de plantilla que realicen jornadas por horas, tendrán una retribución que resultará de la prorrata de la retribución que corresponda al personal a jornada completa de su misma categoría.

Artículo 12. – Registro de personal.

Se constituirá un registro de personal en el que se asignará a cada puesto de trabajo de plantilla un número que será propio de esa persona a lo largo de toda su relación laboral con este Ayuntamiento.

Se llevará a cabo la reasignación de efectivos a la RPT a los efectos de crear la pertinente oferta de empleo público en aquellos puestos vacantes.

CAPÍTULO III. – SELECCIÓN Y PROVISIÓN

Artículo 13. – Oferta de Empleo público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal, serán objeto de la Oferta de Empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas.

La corporación formulará públicamente su Oferta de Empleo público, oído el Comité de Empresa. En ella se determinarán:

- a) Los puestos reservados para promoción interna y carrera administrativa
- b) Los puestos de trabajo que podrán ser ocupados por personal funcionario, laboral o indistintamente por uno u otro colectivo.

Artículo 14. – Ingreso.

1. La selección o promoción del personal deberá realizarse de acuerdo con la oferta pública.



2. 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.

Se garantizará el uso de un lenguaje inclusivo en todos los instrumentos y las fases de los procesos de selección.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados. Las pruebas físicas, en su caso, establecerán dos baremos diferenciados para cada uno de los sexos. Habrá de concretarse en la convocatoria de empleo la ponderación del valor de cada prueba en el resultado final del proceso.

La entrevista personal nunca podrá, por sí sola, ser motivo de exclusión del proceso. Sólo será útil para calificar a las personas como «aptas» o «no aptas». La entrevista personal, si la hubiera, seguirá un patrón previamente definido y consensuado con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se aplicará una medida de acción positiva que priorice, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres en aquellas categorías profesionales en las que su presencia no alcanza el cuarenta por ciento del total.

3. Los sistemas selectivos de personal laboral de nuevo ingreso serán los de oposición o concurso oposición, debiendo incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de las y los aspirantes, y establecer el orden de prelación.

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

La presencia en este órgano será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse la representación.

5. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, siendo preferentemente la contratación del personal de las bolsas de colocación que a tal efecto se implanten, como consecuencia de los procesos normales de selección de personal permanente, o mediante la publicación de unas bases, y siempre con la publicación del orden de prelación de dichas bolsas de colocación, en aras de la transparencia, y del respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que deben regir cualquier proceso de selección de personal.

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

6. En los Tribunales de Selección se integrará un miembro que ha de designar el Comité de Empresa.



7. Se reconoce la existencia del personal laboral fijo discontinuo en los servicios que su particularidad así lo determine, como los monitores/as deportivos y personal de piscinas, siendo su selección igual que la del resto de personal fijo.

Artículo 15. – Promoción interna.

Las Administraciones Públicas facilitarán la promoción interna desde los puestos de un grupo de titulación a otros puestos del inmediato superior. (Artículo 19 del EBEP).

Se facilitará la promoción a los puestos del mismo grupo de titulación, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad entre empleados/as que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas, siempre que se encuentren en el mismo grupo de origen inmediatamente inferior, se encuentren en posesión de la titulación académica y superen las correspondientes pruebas.

Deberán poseer la titulación exigida para el ingreso, tener la antigüedad de al menos dos años en grupo al que pertenezcan el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y reunir requisitos y superar pruebas que para cada caso establezca el órgano competente de esta entidad.

El Ayuntamiento adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional. 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.

El acceso al Subgrupo C1 podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde el Subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida legalmente o una antigüedad de diez años en el Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederán por criterios objetivos.

Los empleados del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A.

Nunca se podrá dar cobertura a una vacante de personal sin que se hayan realizado previamente los procedimientos previstos de adscripción provisional por reingreso de excedentes, concurso de traslados y promoción interna, en dicho orden de prelación.

Artículo 16. – Consolidación de empleo.

Según reza el artículo 9.2 en el marco del Plan de Empleo y en cumplimiento de la disposición transitoria cuarta se efectuará una única convocatoria de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotadas presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 EBEP.

Los procesos de consolidación de estas plazas tendrán prioridad sobre otros procesos de selección de personal.

CAPÍTULO IV. – MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 17. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El Ayuntamiento podrá acordar modificaciones sustancialmente de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa, o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. – Movilidad.

1. La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como sus derechos económicos y profesionales, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigidas para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de la misma a la representación legal de la plantilla en el plazo de tres días.

Se atenderá prioritariamente a la voluntariedad de los traslados y en los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación, por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la categoría, y en caso de empate, se acudirá a la nota de ingreso en la correspondiente Convocatoria, salvo acuerdo entre el personal afectado. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

3. En aquellos casos en que el trabajador/a realice, la totalidad de su jornada, trabajos de superior categoría, a instancia de la entidad y cumpliendo los requisitos legales para su desempeño, tendrá derecho a que se le abone la diferencia de retribuciones respecto al puesto realmente desempeñado desde el primer día, siempre que el periodo de desempeño sea superior a cinco días hábiles continuados en el caso de labores administrativas.



El desempeño de funciones de superior categoría, que tratará de seguir un sistema rotatorio, no producirá en ningún caso el ascenso automático de categoría profesional ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo siempre que superarse los procedimientos que al efecto se señalen, sin que pueda ser considerado como mérito.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las adscripciones provisionales que se efectúen por dicho motivo.

4. El desempeño exclusivo de tareas correspondientes a categoría inferior sólo podrá hacerse por un tiempo inferior a tres meses, y por necesidades perentorias e imprevisibles, debiéndose mantener la retribución y demás derechos derivados de la categoría profesional de origen y comunicándolo a la representación del personal, salvo que dicha situación responda a cambio de puesto por razones de salud o de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. – Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

1. Anualmente, con carácter previo a la aprobación de la Oferta de Empleo Público o instrumento similar, se negociará con el Delegado/a de Personal, los puestos de trabajo que podrán ser cubiertos por personal con problemas de salud.

2. En el caso de que un trabajador/a, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de Empresa, fuera considerado/a por la Dirección de RR.HH. con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación/puesto de trabajo, y no iniciase expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de invalidez permanente en sus grados de incapacidad total o absoluta, será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

3. Si un trabajador/a fuera recolocado/a por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

4. El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a un empleado/a que habiendo causado baja por haber sido declarado/a en situación de invalidez permanente total o absoluta, y fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándole apto/a para el trabajo, siempre que el empleado/a solicite el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que le hubieran comunicado la citada resolución.

5. Únicamente podrá desempeñarse un segundo puesto de trabajo por razones de salud hasta el cumplimiento de la edad que de derecho a acceder a la pensión de jubilación sin la aplicación de coeficiente reductor alguno, momento en el que, de solicitarse la prolongación en el servicio activo, retornará a su puesto de origen.

CAPÍTULO V. – JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 20. – Calendario anual.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras.



La elaboración del calendario anual se reconocerá como obligación ineludible del Ayuntamiento y será presentado a la plantilla, en el cuarto trimestre del año teniendo en cuenta el año siguiente.

En éste se detallarán los eventos excepcionales previsibles, así como los trabajos a desarrollar por cada departamento.

En la redacción de los calendarios de los distintos servicios se consultará con la representación legal del personal debiendo especificar en ellos los retenes, cadencia en la alternancia, tiempos máximos de incorporación al trabajo, sistemas de comunicación, sustituciones y el resto de las condiciones pertinentes en cada caso.

Artículo 21. – Jornada, vacaciones.

1. Según lo acordado en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante, EBEP, será de aplicación lo relativo al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral de este Ayuntamiento.

a) La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La jornada anual será como máximo de 1.642 horas en cómputo anual, de forma que, si por excesos de servicio se ha superado esa cantidad, deberán constar el resto como horas extraordinarias.

b) Para que los trabajadores y las trabajadoras que realizan turnos o estén sujetos a disponibilidad, conozcan con la antelación de un mes los días que van a librar, se elaborará por la jefatura del servicio cuadrantes tipo.

c) Serán no laborables: sábados y domingos, 14 fiestas nacionales, 23 de abril, 2 fiestas locales y Santa Rita; y el 24 y 31 de diciembre. Los trabajos realizados en dichos días tendrán la condición de extraordinarios.

d) Los días de vacaciones serán los dispuestos en artículo 50 del EBEP, veintidós días naturales por año trabajado o fracción equivalente.

e) Según regulación del 16/09/15, BOE 224 de 18/09/15, será de aplicación la disposición adicional decimocuarta «días adicionales de vacaciones por antigüedad», hasta un máximo de cuatro días adicionales en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos, de forma que alcanzados los 15 años de servicio se contará con 1 día más de vacaciones, y cada 5 años uno más hasta los 30 años de servicios, que se alcanzarán los 4.

f) Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

g) Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

h) Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado y cuyo disfrute no se haya iniciado, no se pueda disfrutar por cualquier causa de las recogidas en las situaciones o permisos, se podrá hacer en el año natural posterior.



i) Sin perjuicio de lo anterior y para todo el personal se podrán disfrutar las vacaciones hasta el día 15 de enero del siguiente.

j) Las vacaciones deberán de ser solicitadas por el personal el primer trimestre, siendo la dirección quien analizará la concesión de éstas por servicios. Primarán las peticiones teniendo en cuenta los criterios en este orden de: categoría, hijos en edad escolar, antigüedad y cualquier otra circunstancia alegada por el/la solicitante. Dichos criterios sólo se aplicarán el primer año siendo rotatorio por los servicios en años sucesivos.

k) Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre que el trabajador/a lo solicite, entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios, determine otros periodos.

l) Si no se pudiera cumplir uno de los plazos solicitados de forma sobrevenida, se compensará al trabajador/a con un día más de vacaciones, una sola vez por anualidad.

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

n) Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo precedente impidan iniciar el disfrute de las vacaciones, dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

o) Asimismo, si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

p) Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia, aun habiendo expirado el año natural al que correspondan, previa solicitud con veinte días de antelación.

q) Los días de asuntos propios serán como mínimo seis días al año, incrementándose con aquellos festivos que coincidan en día no laborable en el año natural, para adaptar el horario en su cómputo anual. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio y con la previa autorización de sus superiores. Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Igualmente será de aplicación la disposición adicional decimotercera del EBEP: Permiso por asuntos particulares por antigüedad: hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.



r) En caso de que se le deniegue cualquier derecho de los aquí recogidos se comunicará dicha negativa al trabajador/a solicitante por escrito y de forma razonada.

Artículo 22. – Reducción de jornada.

El personal tendrá derecho a solicitar reducción de jornada en los supuestos siguientes:

1. En aquellos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo de categoría inferior a Adjunto o Jefe de Servicio, podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en la normativa vigente y su concesión queda subordinada a las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores/as que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

La concesión de la reducción de la jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en la entidad, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

La concesión del permiso de maternidad o paternidad en jornada completa a quien se encuentre disfrutando de reducción de jornada por razón de guarda legal interrumpirá los efectos de ésta, debiendo percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el precitado permiso.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso retribuido establecido en el artículo 221.d.

4. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

5. La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados/as públicos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.



6. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, a su elección, con una reducción proporcional de sus retribuciones. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones. Asimismo, 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 que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

7. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, o atender el cuidado del cónyuge, o pareja de hecho, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta deducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

8. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

En este supuesto se incluyen los accidentes sufridos por menores, que exijan cuidado permanente y continuo.

Este derecho podrá acumularse en jornadas completas.

Se reconoce a los trabajadores y a las trabajadoras el derecho a elección de horarios o turnos de trabajo.

Artículo 23. – Horario.

1. La jornada ordinaria de trabajo común se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

Previa negociación colectiva, se podrá establecer en el calendario laboral bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento del objetivo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% en cada uno de sus ámbitos.



De acuerdo con la normativa aplicable a las Entidades Locales, y en relación con lo previsto en el párrafo segundo del presente apartado, la regulación estatal tendrá carácter supletorio en defecto de acuerdo de negociación colectiva.

2. Se podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

3. Igualmente, y en el caso de cuidados de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

4. Todo el personal, sin excepción alguna, tendrá la obligación de fichar a la entrada, salida y ausencias del centro de trabajo, incluida la ausencia del desayuno.

5. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo, siempre que la jornada diaria continuada resulte superior a cuatro horas y treinta minutos.

6. La jornada diaria no podrá ser superior a nueve horas.

7. La parte principal del horario coincidirá con el horario de atención al público según lo dispuesto para la administración, que será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, siendo éste el horario indispensable de permanencia en el centro del personal laboral con funciones de atención al público.

Del resto del horario se podrá disponer de forma flexible en cumplimiento de la conciliación familiar.

8. Excepcionalmente, la Corporación autorizará, con carácter temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

9. El personal dispondrá de un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de dos días ininterrumpidos que comprenderá el sábado y el domingo, todo ello sin perjuicio de las especialidades del sector de que se trate.

10. Se respetarán los calendarios. Ahora bien, si por necesidades del servicio, un trabajador/a tuviera que prestar su actividad laboral en su día de descanso, al mismo se le compensará con dos días cuyo disfrute no tendrá por qué ser continuado.

11. En aquellos servicios dónde se realicen las horas extraordinarias de forma regular y continuada, podrán establecerse una distribución irregular de la jornada anual previamente establecida, al objeto de acercar lo más posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada servicio, optimizando los recursos humanos existentes y tendiendo a eliminar la realización de trabajos fuera de la jornada ordinaria. La determinación de la distribución de la jornada se llevará a efecto previa consulta con el Comité de Empresa.



Estos puestos de trabajo serán cubiertos de acuerdo con cuadrantes-tipo, elaborados por la jefatura de personal con la colaboración del Comité de Empresa.

Dicha disponibilidad en labores de limpieza y otros servicios se verá recompensada con una cuantía, que en cómputo anual no podrá exceder de una cantidad fija.

Las personas sometidas a turnos o especial disponibilidad deberán comunicar, salvo imposibilidad manifiesta, con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia, ausencias, retrasos, que afecte al régimen de relevos de sus puestos de trabajo.

Artículo 24. – Adaptación horaria.

En la semana de fiestas de San Roque y días de feria el horario de salida será en todo caso las 14:30 horas, aplicándose esa reducción de media hora a todos los servicios.

La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará de la forma que se establezca en el calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.

Se reconoce al trabajador o trabajadora el derecho a transformar o reorganizar el tiempo de trabajo (a adaptar la duración y distribución de la jornada) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A tal fin se promoverán medidas cualitativas como: la utilización de la jornada continuada, el horario flexible (una hora al ingreso, otra hora en la salida), cambio de turno, variación del horario, u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos (acumulación). También se promoverán medidas cuantitativas que permitan adaptar la «duración» de la jornada: Como reducciones de jornada de 1 hora.

Artículo 25. – Suspensión por parto, adopción y acogimiento.

1. Suspensión del contrato de trabajo por parto.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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 (ampliar hasta que el neonato/a sea dado de alta). A estos efectos serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril.

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

2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, y en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

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

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

No obstante, en los supuesto de adopción internacional o acogimiento permanente en que se exija la permanencia o desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, y si constituye una obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, el permiso por adopción o acogimiento se entenderá ampliado para ambos padres por el tiempo que resulte necesario a tales fines, siempre que el mismo no exceda de cuatro semanas.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil, en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

3. Suspensión del contrato por paternidad.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, o acogimiento o adopción de un hijo o hija: Tendrá una duración de 4 semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, a partir de la fecha de 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.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por parto, adopción y acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por parto, adopción y acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El empleado o empleada que ejerza este derecho podrá hacerlo inmediatamente después del nacimiento del hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o en cualquier momento posterior hasta que finalice la suspensión por parto, adopción y acogimiento. En este último supuesto, el ejercicio de este derecho deberá solicitarse con una antelación mínima de diez días.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, en régimen de jornada parcial por un periodo mínimo de media jornada, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador/a.

Artículo 26. – Permisos.

Los permisos serán los recogidos en el artículo 48 y 49 del EBEP. En todo lo contemplado en estos artículos y especialmente en lo relativo al cuidado de los familiares de primer grado se asimilarán los grados de afinidad en el caso de las parejas de hecho que puedan probar dicha circunstancia.



1. Permiso por parto, adopción y acogimiento a tiempo parcial.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el mismo régimen que el reglamentariamente previsto para el personal funcionario.

2. Permisos varios.

El empleado o empleada, previo aviso, cuando fuera posible, y posterior justificación en todo caso, tendrá derecho a un permiso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el supuesto se produzca en la misma localidad tres días hábiles y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Existiendo la causa, podrán cogerse los días correspondientes a este permiso no consecutivos y sin que exista hospitalización, siempre que se justifique mediante informe médico la necesidad de cuidados por parte del familiar que ocasiona el permiso.

A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el trabajador/a, ni con la de su residencia.

b) Por traslado de domicilio, un día.

c) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Igualmente podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El permiso de lactancia 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

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador



tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Por razón de matrimonio, el personal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales ininterrumpidos que abarcará en todo caso el día del hecho generador. A estos efectos se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en entidades locales que carezcan de tal registro la convivencia de hecho acreditada por el respectivo Ayuntamiento.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

– La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro Organismo Oficial.

– La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del pleno, y de las comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido un artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

– La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano competente como miembro del mismo.

– El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

– Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– A mayores de lo establecido en los apartados anteriores, se establece una bolsa de 30 horas al año, o de un máximo de horas, o días retribuidos al año para asistencia a consultas médicas con hijos e hijas y ascendientes.

– Los de asistencia, por parte de los trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de



habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

– Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

– Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determine.

– Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

3. Cómputo.

Todos los permisos a que se refiere el apartado precedente comenzarán a computarse el primer día laborable después de que se produzca el hecho causante, con la siguiente salvedad:

Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado/a por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente laborable.

4. Concurrencia.

Cuando puedan concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo periodo de tiempo pueden acumularse, salvo el permiso por razón del matrimonio que no será acumulable con otros, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 27. – Licencias.

1. Licencia por enfermedad:

El Ayuntamiento completará las incapacidades transitorias hasta el 100% de las retribuciones de los empleados públicos.

En todo caso por las distintas Administraciones Públicas deberá regularse la forma de justificación de las ausencias por incapacidad temporal, mediante la exigencia del correspondiente parte de baja o documentación sustitutoria desde el primer día de ausencia.

Se acuerda asimismo establecer la obligación por parte de esta Administración de diseñar un plan de control del absentismo.

Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia:

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.

1) 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 la 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.

2) 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 o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3) 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 periodo 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

4) Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo 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 hijos menores de 12 meses, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

2. Licencia por asuntos personales.

Con preaviso de 5 días hábiles podrán concederse licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, considerándose al trabajador o trabajadora a todos los efectos en situación de servicio activo, cotizándose, a efectos de seguridad social.

3. Licencia por estudios.

Para la realización sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el empleado o empleada presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como certificación académica de los estudios realizados.

En cuanto a los demás requisitos y condiciones para su concesión se estará a lo que, en desarrollo de esta previsión y previa negociación en la mesa de negociación que corresponda, se establezca. En defecto de desarrollo se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.

Durante estas licencias, se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón del servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referidas dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que en su caso fueren exigibles.



Se tendrá derecho a la asistencia a cursos, jornadas o conferencias de perfeccionamiento profesional en relación con las funciones que desempeña en sus puestos de trabajo, o en otros a los que pueda acceder el trabajador o trabajadora mediante promoción interna.

Anualmente se tendrá derecho, como mínimo, a la asistencia a un curso organizado por las entidades públicas, relacionado con el puesto de trabajo, o para la promoción, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, cuestión con respecto a la cual informará el jefe o jefa de la unidad o dependencia.

El personal podrá recibir y participar en cursos de formación, durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Con independencia de los cursos aludidos, por parte del Ayuntamiento se organizarán otros de formación profesional, bien directamente o en colaboración con otras entidades públicas, tales como FEMP, INAP, INEM, etc.

En este supuesto, el Ayuntamiento concederá al menos el 50% del tiempo de formación, facilitando el restante a cargo del empleado/a si el curso guarda relación con las funciones del interesado/a o le facilita su promoción o carrera administrativa.

Si la realización del curso fuera de carácter obligatorio, a criterio de la entidad, se considerará la totalidad del tiempo de formación como de trabajo efectivo.

En todo caso, los trabajadores/as que disfruten de permisos para la formación, deberán aportar al término de los estudios realizados certificado que acredite su asistencia al curso.

Bianualmente se realizará un plan de formación elaborando un catálogo de cursos que se negociarán entre el Ayuntamiento y los representantes de trabajadores.

CAPÍTULO VI. – SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 28. – Situación de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras pueden hallarse en algunas de las siguientes situaciones administrativas:

1. Servicio activo. – Quienes presten servicios en esta entidad y no les corresponda quedar en otra situación.

2. Suspensión del contrato de trabajo con o sin reserva de puesto. – La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y procederá en aquellos casos previstos en la legislación vigente.

3. Excedencia. – La excedencia de los empleados y empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

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



cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. Deberá ser concedida o denegada expresamente por escrito.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación no se devengarán retribuciones ni computará a efectos de antigüedad.

Antes de finalizar el periodo de excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar su reincorporación en plaza de la misma categoría que se encuentre vacante.

En caso de que no hubiese vacante de su misma categoría 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 otra de categoría 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 categoría y puesto.

Finalizado el periodo de excedencia voluntaria concedido, sin que el trabajador o trabajadora haya solicitado su ampliación o reingreso, se entenderá que causa baja voluntaria en el Ayuntamiento a todos los efectos.

b) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Podrá concederse al personal laboral fijo que preste servicios en cualquier otra administración, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El desempeño de puestos con carácter de funcionario/a interino/a o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Podrá concederse a los trabajadores/as fijos/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo con carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquier otra administración. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación con reserva del puesto de 5 años.

d) Excedencia por cuidado de hijo/a: Los trabajadores/as fijos/as o con una antigüedad superior a tres años, tendrán derechos a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tendrá la consideración de periodo de cotización efectivo el correspondiente a los dos primeros años, salvo en caso de familias numerosas, que será de 30 meses, si son de categoría general, o de 36 meses si son de categoría especial. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante tres años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de la misma localidad, y de igual retribución. El tiempo de permanencia en esta situación será imputable a efectos de trienios.



El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, intercalando periodos de excedencia y de actividad, sin que en ningún caso puedan superarse los plazos máximos antes indicados; también a tiempo parcial.

e) Excedencia por cuidado de familiar: Los trabajadores fijos tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante tres años. Transcurrido éste periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. No obstante, únicamente tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva el primer año del periodo de excedencia.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

Tanto la excedencia por cuidado de hijo/a, como por cuidado de familiar constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

El periodo 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.

f) Excedencia por razón de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicio previos, y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La trabajadora 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 (previo acuerdo con otra Administración Pública). 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.



g) Excedencia forzosa: Se concederá a los trabajadores/as fijos/as por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4) Suspensión de funciones. – La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal, o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión provisional podrá acordarse con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

Artículo 29. – Reingreso.

El trabajador o trabajadora en excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento. El trabajador que reingrese será adscrito provisionalmente a una de las vacantes existentes, debiendo participar en el primer concurso de traslados o sistema de provisión de puestos de trabajo que se convoque con posterioridad, para su adscripción definitiva.

El personal que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional, y, en su caso, titulación y especialidad a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre los puestos ofrecidos en concurso de traslado o de promoción.

CAPÍTULO VII. – DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

Artículo 30. – Prestaciones.

Sólo tendrán derecho a las prestaciones recogidas en el presente capítulo los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento con una antigüedad mínima de un año.

Con independencia de las ayudas que abone la Seguridad Social por conceptos análogos, se establecen las siguientes prestaciones a partir de la aprobación por el Pleno de la entidad del presente Convenio:

1. Ayudas por estudios.

El Ayuntamiento establecerá el siguiente programa de ayudas al estudio para los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras en plantilla que cursen estudios:

- 1) De Guardería (0-3 años): 960 euros.
- 2) De Educación Infantil y Primaria (4-11 años): 120 euros.
- 3) De Educación Secundaria (12-16): 150 euros.
- 4) De Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Medio: 320 euros.
- 5) De Ciclos Formación de Grado Superior y E. Universitaria: 800 euros.

Se tendrá derecho a estas ayudas siempre y cuando se acredite que no se han percibido ayudas de organismos públicos por los mismos conceptos: Ayudas al estudio.



En caso de repetir curso no será acreedora de estas.

Se deberá presentar documentación que acredite la matriculación del hijo/a en el curso correspondiente o asistencia a guardería en su caso.

Las solicitudes de estas ayudas se deberán presentar a partir del 1 de octubre hasta el 30 de noviembre, Los casos que admitan duda deberán ser informados preceptivamente por la Comisión Paritaria, cuyo informe no tendrá carácter vinculante.

Las citadas ayudas se abonarán proporcionalmente hasta la duración del contrato, caso de contratos temporales.

2. Ayudas de carácter social y sanitarias.

Las ayudas que sean cubiertas por la Seguridad Social serán concedidas por las cantidades que no sean cubiertas por la misma, cuya petición será obligatoria. Para tener acceso a estas ayudas el trabajador o trabajadora deberá tener un mínimo de un año de antigüedad.

Todas las solicitudes de ayuda deberán ser presentadas con la documentación que acredite su derecho. Estas solicitudes no están sujetas a plazo si bien dado el carácter limitado de la partida presupuestaria de la que se nutren se atenderán con carácter prioritario las ayudas de carácter sanitario, mientras que las restantes se resolverán en el último trimestre estudiando la Comisión Paritaria las solicitudes presentadas y estableciendo los importes a que se tiene derecho. En ese sentido se atenderá principalmente a la situación socio-económica del empleado o empleada.

La cantidad anual estipulada para financiar este artículo será del 1% de la masa salarial.

El Ayuntamiento establecerá el siguiente programa de ayudas de carácter social y sanitario:

Natalidad y adopción. Por hijo nacido o legalmente adoptado: 700,00 euros.

Ayuda especial anual por hijo/a con diversidad funcional a cargo del trabajador o trabajadora:

– Con diversidad funcional entre el 33% y el 65%, 550,00 euros.

– Con diversidad funcional superior al 65%, 900,00 euros.

Prótesis dentales, ayuda de hasta el 50% de la factura y un máximo de 300,00 euros.

Ortodoncia, ayuda de hasta el 30% de la factura y un máximo de 400,00 euros.

Gafas y lentillas graduadas, ayuda de hasta el 50 % de la factura y límite máximo de 400,00 euros.

Prótesis auditivas, ayuda de hasta el 50% de la factura y límite máximo 1.000 euros.

Carnet de acceso a las instalaciones deportivas del Ayuntamiento anual en cualquiera de sus modalidades ayuda del 50% del importe.

Logopedia, ayuda de hasta el 50% de la factura y límite máximo de hasta 200,00 euros.



Prótesis ortopédicas, ayuda de hasta el 50% de la factura y límite máximo de 200,00 euros.

No obstante, se abonarán a criterio de la Comisión Paritaria, dichas prestaciones aun cuando se hubiera superado el límite anual, cuando se soliciten como consecuencia de un accidente laboral.

Las precedentes ayudas médicas se devengarán a favor de todas las personas componentes de la unidad familiar que convivan y dependan económicamente del trabajador o trabajadora. En el caso del cónyuge e hijos/as mayores de veinticinco años, se declarará en la petición de ayuda la condición de desempleado/a durante un periodo de tres meses, en los seis meses anteriores a que se produzca el gasto, aportándose al efecto vida laboral.

Estas cantidades se actualizarán en la cuantía que, para los incrementos del sector público, anualmente señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica, a todo el personal a su servicio en los procedimientos jurisdiccionales del orden civil o penal, en los cuales se les impute responsabilidad por razón del ejercicio de sus funciones, salvo en aquellos casos en que sea el propio Ayuntamiento quien impulse estas acciones contra el trabajador o trabajadora.

Para cubrir las responsabilidades que conlleve el desempeño del puesto de trabajo, el Ayuntamiento contratará una póliza de responsabilidad civil para los trabajadores/as

4. Anticipos.

La concesión de anticipos se hará con cargo a los presupuestos generales, no irán gravados con ningún tipo de interés y se concederán en los siguientes supuestos, previa petición razonada:

– Para la adquisición de vivienda habitual hasta un máximo de 10.000 euros, a devolver en 36 mensualidades iguales, a partir del mes siguiente al de su concesión.

– Por enfermedad del trabajador/a o de familiares a su cargo hasta un máximo de 5.000 euros a devolver en 24 mensualidades iguales a partir de su concesión.

– Por circunstancias muy especiales, previa motivación, hasta un máximo de 5.000 euros, a devolver en las mismas circunstancias que el de enfermedad.

En ningún caso se darán más de dos anticipos de cada tipo al año. Con respecto al de vivienda solamente una vez, siendo la ubicación de la vivienda dentro del municipio.

Las cantidades por devolver serán retenidas de las nóminas de los trabajadores/as a quienes se conceda los anticipos, a partir del mes siguiente a su concesión.

En el caso de fallecimiento, baja voluntaria, despido procedente del trabajador/a, la familia se subrogará en las condiciones del préstamo por las cantidades que quedaren pendientes de reintegrar.



Para la concesión de estos anticipos, se establecerá una orden de prelación a través de la oportuna convocatoria, que se realizará durante el primer trimestre de cada año. En caso de que durante dicho plazo no se realizara ninguna solicitud, fuera del mismo y hasta fin de año, por razón de urgencia y en orden de presentación se podrán conceder. En todos los casos, para su concesión será necesario el informe preceptivo de la Comisión Paritaria.

Para tener derecho a estos anticipos el trabajador o la trabajadora deberá contar con una antigüedad no inferior a dos años.

5. Premios de antigüedad.

Se concederá un premio por razón de los servicios prestados equivalente a una mensualidad íntegra, a aquellos trabajadores/as laborales de la plantilla que cumplan 25 años de servicio al municipio.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio hayan cumplido 25 años o más años de servicio en el Ayuntamiento, recibirán dicho premio en el primer trimestre a partir de la firma del presente Convenio.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio hayan cumplido varios años de servicio percibirán previa petición los siguientes premios:

Por 15 años de servicio. Tres días naturales de permisos retribuido, a disfrutar de una vez, unido o no al periodo vacacional.

Por 25 años de servicio: cinco días naturales de permiso retribuidos, a disfrutar de una vez, unido o no al periodo vacacional.

Por 35 años de servicio: seis días naturales de permiso retribuidos, a disfrutar de una vez, unido o no al periodo vacacional.

6. Póliza de seguros.

El Ayuntamiento contratará con una compañía de seguros una póliza que cubra las siguientes contingencias mínimas con unas cuantías dignas. Se realizará una oferta de contratación a las distintas compañías y se trasladará las condiciones ofertadas por éstas a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Invalidez parcial por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Incapacidad permanente total por accidente laboral.
- Incapacidad permanente total por enfermedad común o accidente no laboral si no se le reasigna otro puesto en la entidad.

El abono de las cuantías de los beneficiarios/as se hará efectivo previa deducción de cualquier otra deuda contraída con la entidad por el trabajador/a, o préstamo o anticipo pendiente de devolución.

Una vez realizada la consulta a la compañía de seguros, por la comisión de seguimiento se estudiará la propuesta realizada, y las condiciones y cuantías en función de las causas que la misma cubra.



Se negociará por parte del Ayuntamiento una mejora en las coberturas existentes.

La información referente a la póliza y su contratación se facilitará a la representación legal del personal y se publicará en el tablón de información sindical.

Anualmente se entregará a los trabajadores/as asegurados/as un certificado individual de la cobertura concertada a su favor. El que desee cambiar los beneficiarios/as de sus seguros de los legalmente señalados, deberá solicitarlo por escrito a la sección de personal o directamente a la compañía de seguros.

7. Plan de pensiones.

Se tratará en Comisión Paritaria la creación de un plan de pensiones a partir de la entrada en vigencia de este Convenio, sin carácter retroactivo.

Tendrán derecho al Plan de pensiones los funcionarios de carrera laborales fijos y todos los trabajadores que ostenten una antigüedad a partir del quinto año en el Ayuntamiento de Villarcayo de M.C.V.

La aportación anual por parte del Ayuntamiento será el 2,25% de la partida presupuestaria destinada a personal. Dicha aportación será dividida anualmente, a partes iguales, entre los trabajadores con derecho a la percepción.

8. Jubilaciones.

La jubilación se producirá a los sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose el Ayuntamiento a no amortizar las vacantes que se produzcan incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes a no ser que sea un puesto a extinguir.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Se concederá por parte del Ayuntamiento al trabajador/a jubilado una prima igual en su cuantía a una mensualidad íntegra.

Si el trabajador o trabajadora se jubila con más de veinticinco años de servicios en el municipio como trabajador/a de la plantilla, la paga será equivalente a dos mensualidades. Si el trabajador/a se jubila con más de treinta y cinco años de servicio en el municipio como trabajador/a de la plantilla, la paga será de tres mensualidades íntegras.

El Ayuntamiento promoverá un programa de jubilaciones anticipadas de carácter voluntario, para aquellos trabajadores/as que deseen acogerse al mismo, siempre que reúnan los requisitos de haber cumplido sesenta años y tener una antigüedad en el Ayuntamiento de 15 años mínimo y siempre de acuerdo a la legislación vigente. Se establecen las siguientes cantidades de compensación de jubilaciones voluntarias a partir de sesenta años.

- A los 60 años: 10 mensualidades íntegras.
- A los 61 años: 8 mensualidades íntegras.
- A los 62 años: 6 mensualidades íntegras.



- A los 63 años: 5 mensualidades íntegras.
- A los 64 años: 3 mensualidades íntegras.
- A los 65 años: 2 mensualidades íntegras.
- A los 66 años; 1 mensualidad íntegra.

CAPÍTULO VIII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 31. – Comisión de seguimiento de seguridad y salud.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales constituye norma básica dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución. A los efectos del artículo 34.3 de la Ley de Prevención se constituirá una Comisión de seguimiento de seguridad y salud laboral para todo el personal del Ayuntamiento.

El cumplimiento de la ley y su desarrollo, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, así como la legislación autonómica que resulte de aplicación, es prioritario para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos, siendo un deber para el Ayuntamiento elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión de seguimiento la constituirán miembros de la corporación y al menos tres personas en representación de los trabajadores/as del Comité de Empresa.

Todas las personas que la integran deberán guardar el sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la Comisión, incluso aunque ya no pertenezcan a ella.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.



6. El Ayuntamiento se compromete hacer vestuarios y servicios separados por sexo y dotarlos de taquillas sencillas o dobles dependiendo de la actividad que se realice, así como de material para el aseo en los vestuarios, como secadores, etc. y máquinas con alimentos en zonas de descanso en aquellos lugares que haya concentración del personal.

La capacidad de los vestuarios y lugares de descanso estará de acuerdo con el número de usuarias y usuarios de estos. El acceso a los vestuarios estará controlado fuera de las horas de trabajo.

7. 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.

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

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

Artículo 32. – Reconocimiento médico personal.

Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico voluntario con carácter facultativo y reservado a todo el personal, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

Únicamente en caso de riesgo para la salud del resto de trabajadores, o en su caso, residentes, podrá la empresa obligar al empleado a realizar dicho reconocimiento médico.

Comprende una analítica completa de sangre y orina, electrocardiograma, revisión oftalmológica y otorrinolaringológica, que incluya audiometría, entre otras pruebas.

Aquella parte del reconocimiento inherente al puesto de trabajo que es preciso para evaluar riesgos generales se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, y de no ser posible, se considerará el tiempo de su duración como tiempo de trabajo efectivo.

El personal tendrá derecho a obtener sus resultados por escrito, respetando la intimidad y dignidad de su persona, así como la confidencialidad de éstos. Asimismo, se establecerá anualmente un reconocimiento médico ginecológico o urólogo para aquellas personas que voluntariamente deseen realizarlo.

Se facilitará la vacuna de la hepatitis y de la gripe al personal de riesgo que voluntariamente desee prevenir un posible contagio.

En todo caso, el trabajador/a queda obligado/a a informar de cualquier incidencia en su salud que pudiera causar riesgo o enfermedad al resto de los trabajadores/as o residentes.

Artículo 33. – Uniformes y vestuario de trabajo.

El servicio competente redactará, previo informe de la Comisión de seguimiento de seguridad y salud, propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualquiera otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios y



duchas, así como botiquines de primeros auxilios, a fin de programar con la suficiente antelación las correspondientes dotaciones presupuestarias en orden a la mejora paulatina de los servicios correspondientes en los distintos centros de trabajo.

Con periodicidad anual, y en cualquier caso, sin que transcurran más de doce meses desde la anterior entrega, el personal que lo requiera, tendrá derecho a un uniforme completo como mínimo.

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.

CAPÍTULO IX. – RETRIBUCIONES

Artículo 34. – Principios generales.

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.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Al personal en situación de enfermedad o incapacidad laboral transitoria, se le computará el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria, compensando la diferencia salarial del pago delegado o directo que perciba por tal situación, con el salario que percibiría de no estar en dicha situación.

Artículo 35. – Estructura retributiva.

La estructura retributiva valoración y conceptos serán los establecidos en la RPT.

Antigüedad. – Es la cantidad que, en función del grupo profesional de pertenencia, percibe el personal por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes siguiente a que se cumplan.

Su cuantía será equivalente a la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y subgrupo profesional.

A estos efectos se reconocerá los servicios previos acreditados por cualquier trabajador/a que los haya prestado en esta y otra Administración Pública, cualquiera que hubiese sido el carácter de su contratación laboral.

Los derechos económicos surtirán efectos desde la presentación de la solicitud, una vez ésta ha sido aceptada.



Para el personal no fijo de plantilla, pero que sin embargo es de aplicación algunas partes de este Convenio, percibirán el complemento de antigüedad siempre que lleven más de tres años de servicios.

Pagas extraordinarias. – Serán dos que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, y complementos, abonándose los meses de junio y diciembre.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Al personal en situación de enfermedad o incapacidad laboral transitoria, a estos efectos, se le computará el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Al personal que preste servicio por horas o jornada reducida se le abonarán en razón del salario.

Complemento de productividad. – Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

Complemento festividad. Los trabajadores/as que realicen su trabajo en domingo o festivo, recibirán un complemento de acuerdo a las horas efectivas que realizan, ascendiendo su valor a dos veces el valor de la hora trabajada.

Horas extraordinarias. – Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La iniciativa en cuanto a la realización del trabajo en horas extraordinarias corresponderá al Ayuntamiento.

Será potestativo para el personal realizar o rechazar esta clase de trabajo, salvo casos de fuerza mayor o reparaciones imprescindibles y urgentes y, en todo caso, cuando se trate de prestación de servicios públicos indispensables o que no puedan interrumpirse.

El trabajador/a, podrá optar por su cobro, compensación con descansos y cobro, o solamente compensación horaria.

Las horas extraordinarias nocturnas serán aquellas que se realicen en el horario de 22:00 horas a 6:00 horas. A los efectos de determinar el carácter de hora festiva, se excluye el sábado.

Horas únicamente a compensar. – Lo harán en horas libres dentro de los 6 meses siguientes a elección del trabajador/a, mediante el siguiente sistema de compensación:

– Dos horas por hora extraordinaria.

– Por cada hora extraordinaria en sábados o festiva, con dos horas y media de descanso.

– Incrementado en 30 minutos en su caso a lo anterior; si se trata de una hora extraordinaria nocturna y festiva.



Horas a compensar y cobradas: Se abonarán por el importe del valor o precio de la hora del personal que las realice, siempre que tengan lugar en horario no festivo. En horario festivo lo serán por dos horas.

Horas extraordinarias no compensadas: Se retribuirán en función según la siguiente tabla, en euros:

	HORAS LABORALES	HORA LABORALES NOCTURNAS	HORAS FESTIVAS	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS
GRUPO A y B	22,47 €	25,68 €	28,98 €	32,10 €
GRUPO C1	18,73 €	21,94 €	25,15 €	28,36 €
GRUPO C2 y agrupaciones profesionales	14,98 €	18,19 €	21,40 €	24,61 €

Horas extraordinarias de fuerza mayor: Se retribuirán en función según la siguiente tabla, en euros:

	HORAS LABORALES	HORA LABORALES NOCTURNAS	HORAS FESTIVAS	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS
GRUPO A y B	20 €	24 €	27 €	30 €
GRUPO C1	18 €	21 €	24 €	26 €
GRUPO C2 y agrupaciones profesionales	15 €	18 €	20 €	22 €

El número máximo de horas extras que se pueden realizar al año será de 80.

El importe de las horas extras a pagar se actualizará con el mismo incremento de la masa salarial anualmente.

Plus retén. – Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Se establecerá un servicio de guardia en los servicios que así se requiera. Serán semanales y el trabajador/a tendrá que estar localizable y disponible en todo momento

Su importe será de 200 euros por retén.

Los calendarios que serán confeccionados por la Dirección, previa consulta a la representación legal del personal, deberán especificar los trabajadores/as afectados/as por el retén, los días u horas que afecten la dedicación del retén, la cadencia en la alternancia, los tiempos máximos de incorporación al trabajo, los sistemas de comunicación, las sustituciones y los/as afectados/as por las mismas, y el resto de condiciones que sean pertinentes en cada caso.

La compensación de retén sólo se abonará por los días efectivamente trabajados en dicho régimen, no procediendo su abono en los días no trabajados, por vacaciones, licencias o permisos.

Indemnizaciones y dietas. – Las dietas e indemnizaciones por razón del servicio se deberán ajustar a lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en tanto en cuanto sea de aplicación.



Plus apertura y cierre de cementerio en sábados, domingos y festivos a razón de 12,50 euros/día.

Artículo 36. – Trabajos de diferente categoría.

Por necesidades del servicio, de manera temporal, se podrá encomendar a un trabajador/a la realización de trabajos de superior o inferior categoría, que no podrán ser superior o inferior en más de un nivel.

Si la duración del trabajo va a tener un plazo superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del Jefe de Personal, previo informe del jefe o responsable del servicio respectivo.

En el caso de realizar trabajos de superior categoría, el trabajador/a tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a ésta última. En el caso de los trabajos de inferior categoría, el trabajador/a mantendrá las retribuciones propias de su categoría profesional.

Ningún trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de 6 meses en el transcurso de un año, ni de 8 meses en el periodo de dos años.

Las situaciones excepcionales que pudieran motivar plazos superiores a los anteriores requerirán informe de la Comisión Paritaria, que resultará vinculante.

CAPÍTULO X. – DERECHOS SOCIALES Y SINDICALES

Artículo 37. – Representación de los trabajadores y trabajadoras.

La representación de los trabajadores y trabajadoras se articulará a través de la figura del Comité en empresa, elegidos con arreglo a la normativa vigente.

La Representación de los trabajadores y trabajadoras podrán formular cuantas propuestas, observaciones y sugerencias considere oportuno sobre cualquiera de los aspectos abordados en el Convenio, y cualesquiera otros que considere redunden en beneficio de los trabajadores, mediante escrito dirigido al Jefe de Personal.

El miembro del Comité dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 38. – Derechos de información y acción sindical.

El Ayuntamiento por medio del Comité de Empresa deberá negociar todas las convocatorias y bases de selección para provisión de vacantes laborales, tanto por promoción interna como de acceso libre previamente a que salgan.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicado con carácter reservado (artículo 65 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Deberán estar informados de las horas extras autorizadas, así como de las dietas y gratificaciones o primas extraordinarias no previstas en Convenio, trimestralmente.



Existirá un lugar, que no podrá ser el tablón de anuncios municipal a determinar por la Comisión Paritaria, un tablón de información sindical, ubicado dentro del Ayuntamiento.

La acción sindical se ejercerá en todo caso, con arreglo a la legislación vigente.

Artículo 39. – Garantía de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

El Comité de Empresa tendrá reconocido el sistema de garantías sindicales que determina el artículo 68 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.

Artículo 40. – Derechos de reunión.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora trimestral retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, siempre al inicio o final de la jornada, cuando sea solicitado por la representación de la plantilla. Al efecto se facilitará por el Ayuntamiento un lugar de reunión adecuado.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

CAPÍTULO XI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. – Responsabilidad disciplinaria.

En todo lo concerniente al presente capítulo, además de lo señalado a continuación, resulta de aplicación lo establecido en el Título VII del EBEP.

Los trabajadores y trabajadoras quedan sujetos al régimen disciplinario, se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, de irretroactividad de las disposiciones no favorables, y de retroactividad de las favorables al presunto infractor, de proporcionalidad, de culpabilidad y de presunción de inocencia.

La competencia para poder sancionar corresponde a Alcaldía o Concejal delegado en su caso.

Artículo 42. – Tipificación de las faltas disciplinarias.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 95.1 del EBEP las faltas disciplinarias, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

Faltas leves:

1. Trato incorrecto al público o con los compañeros.
2. Retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días en un mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.



7. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo, así como el menosprecio, insulto o falta de respeto debido a superiores, compañeros o inferiores.

2. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo establecidas cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo de las que se deriven o puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo durante tres días en un mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante diez días en un mes.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada más de dos días en un mes.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación, denuncia falsa o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales, material o documentos.

12. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de incompatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15. El acoso por razón de sexo.

Faltas muy graves:

1. Las señaladas en el apartado 2 del artículo 95 del EBEP.

2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes.

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

4. La simulación de enfermedad o accidente que acarree una incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá que existe falta muy grave en todo



caso cuando el trabajador declarado en baja por los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado, toda acción, omisión o comportamiento del trabajador que suponga una prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

5. La embriaguez o toxicomanía habitual que signifique una grave alteración en el desarrollo del trabajo.

6. La retirada de la autorización administrativa para conducir vehículos a motor al trabajador cuya función principal sean la conducción de dichos vehículos.

7. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del propio trabajador, de otro trabajador o de terceros.

8. El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, cualquier acción o acciones u omisiones no estando recogidas en el presente artículo podrán ser consideradas y valoradas por la Comisión Paritaria de acuerdo con la normativa vigente.

Se indica la existencia de un protocolo contra el acoso laboral elaborado por la empresa GyM.

Artículo 43. – Denuncia.

Cualquier trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, de las conductas que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 44. – Procedimiento.

1. Será necesaria la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes de los trabajadores/as, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa.

2. En todo caso, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se dará trámite de audiencia al interesado, debiéndose comunicar también a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la resolución en la que se imponga la sanción. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que motivan la sanción, la calificación de la falta y recursos que contra la misma procedan.

3. La autoridad que acuerde la incoación del procedimiento podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, pudiendo acordarse preventivamente la suspensión provisional del trabajador. El suspenso provisional tendrá derecho a percibir únicamente el sueldo base, la antigüedad, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.



Artículo 45. – Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

Por las faltas leves:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días laborales.

Por las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo por más de tres días laborales, hasta un mes.
2. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de ascenso por periodo de uno o dos años.

Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres años. Todos aquellos trabajadores cuya función principal sea conducir vehículos a motor y sean privados de la autorización administrativa para conducir por sanción administrativa firme serán suspendidos de empleo y sueldo el tiempo equivalente a la pérdida de la autorización, siempre y cuando no sea posible su reubicación en otro puesto de trabajo.
2. Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de ascenso por periodo superior a dos años hasta seis años.
3. Despido.

Todas ellas sin perjuicio de la responsabilidad de índole civil, penal y patrimonial en que pueda haberse incurrido.

Artículo 46. – Prescripción de las faltas y sanciones.

Se actuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 del EBEP.

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

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

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

Artículo 47. – Cancelación de anotaciones.

Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrán acordarse, a instancia del interesado, la cancelación de las anotaciones sobre sanciones disciplinarias. La anotación de sanciones por falta leve se cancelará a petición del interesado/a a los seis meses de su comunicación.



Artículo 48. – Protección de la dignidad del personal al servicio del Ayuntamiento.

El artículo 4.2 e) del ET establece como derecho de los trabajadores y trabajadoras «Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género».

1. Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario:

El acoso por razón de sexo: Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual: Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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.

2. 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 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 denunciadas, recogido en el Anexo 1.

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 en el plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y los trabajadores que conlleve conductas de acoso sexual verbales, físicas o psicosociales, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 7 de abril de 1988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido o trabajadores/as interinos/as, la sanción se aplicará en su grado máximo.



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. – PLAN DE IGUALDAD

Artículo 49. – Plan de Igualdad.

1. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo se constituirá una Comisión de Igualdad para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional séptima, sobre Planes de Igualdad, del R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece que las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. El Plan de Igualdad se elaborará y aplicará de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades del personal que trabaje en los servicios externalizados por el Ayuntamiento, en los pliegos de condiciones para la contratación pública se expresará la puntuación que se otorgará a aquellas empresas que tengan medidas de igualdad de oportunidades o dispongan de un plan de igualdad vigente o la exigencia de este, en su caso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El presente Convenio entrará en vigor el día hábil siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.

Las retribuciones aprobadas en la RPT y recogidas en Convenio Colectivo se aplicarán a partir de la entrada en vigor de la citada RPT.

Mientras tanto, los trabajadores conservarán la estructura salarial y retribuciones marcadas en el Convenio anterior.

En los conceptos económicos negociados que no tienen relación con la RPT se estará a lo establecido en este Convenio.

* * *



ANEXO 1

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del Excelentísimo Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja

En Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, a 12 de junio de 2018, reunida la Comisión de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, expone:

Que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y del Plan de Igualdad firmado en la empresa, 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 del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, 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, esta institución 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 las empresas subcontratadas, empresas colaboradoras, a quienes este Ayuntamiento informará de la existencia de este protocolo de actuación.

El objetivo es 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. 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 recíprocas, 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 víctima 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 y en espacios laborales masculinizados.

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

– Elaboración de una declaración de principios en la cual, el Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja, se compromete con la prevención y erradicación del acoso sexual así como a la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras.



– Comunicación de esta declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todo el personal del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja.

– 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 Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja. 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.

– Difusión del protocolo entre el personal del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja y los organismos autónomos dependientes de él.

V. – PROTOCOLO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.ª FASE: COMPETENCIAS Y ASESORAMIENTO:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por la Comisión 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.

2.ª 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, a la Junta de Personal y 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 que contará con un Comité Asesor formado por: Responsable del departamento de igualdad, responsable del departamento de mujer y responsable del departamento de salud laboral, que tengan alguna formación sobre igualdad de género.

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:

- Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
- Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

5. En el plazo máximo de diez 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 institución, 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 la denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3.ª 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:

Es falta grave el acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

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



Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

Por falta grave.

Por falta muy grave.

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 contenciosos-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 de Igualdad 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.

Otras garantías de actuación serían: Protección de la dignidad de las personas afectadas, imparcialidad, prohibición de represalias, diligencia y celeridad.



VII. – DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión de Igualdad llevará el control y registro de las denuncias presentadas, así como de la resolución de expedientes. También registrarán las distintas acciones preventivas desarrolladas por el Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla con el objetivo de realizar un informe anual de cumplimiento de objetivos.

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.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento en Villarcayo, a 12 de junio de 2018.

* * *

NOTA FINAL

Cualquier mejora que se negocie en la Administración con sus empleados/as públicos, en cuanto a jornadas y vacaciones, licencias, permisos, será de aplicación para los empleados públicos del Ayuntamiento de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja.

Siguen varias firmas
(ilegibles)