



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 27 DE MARZO DE 2019 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TRASPINEDO (Código 47100432012019)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO TRASPINEDO (Código 47100432012019) suscrito el día 28 de noviembre de 2018 de una parte por los representantes de la corporación local y, de otra por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo 3 de enero de 2019 y vista la posterior subsanación presentada por la comisión negociadora en fecha 15 de marzo de 2019 conforme al requerimiento enviado a la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 29 de marzo de 2019.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordoñez.





PREÁMBULO.

El presente Convenio se establece entre el Ayuntamiento de Traspinedo y el personal laboral al servicio de esta, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

CAPÍTULO 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo para el personal laboral, fijo y/o temporal, que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Traspinedo.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se regirá por las normas del presente Convenio Colectivo, toda la plantilla que, en régimen laboral, fijo o temporal, de acuerdo a lo determinado por la legislación vigente, presten servicios en el Ayuntamiento de Traspinedo con la excepción del personal temporal contratado para el desempeño de trabajos coyunturales que no pertenezca a la plantilla orgánica y/o que no estén incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, contratados temporalmente dentro de programas, convenios o programas financiados por otros organismos públicos, los cuales se regirán, siempre y cuando en dicho programa no se establezca lo contrario, por las partes de este convenio que así entienda la comisión paritaria que no sean incompatibles con el contenido de su contrato.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá una vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

No obstante, el Convenio se prorrogara por años sucesivos, salvo por denuncia previa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. En cualquier caso, se entenderá prorrogada 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 15 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.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.

Compensación y Absorción.

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

Condiciones más Beneficiosas.

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

Unidad del Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador o trabajadora en su respectiva categoría.





Artículo 5.- Publicidad.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 6.- 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 se ajustará a lo dispuesto en este convenio, y en la normativa vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO 2.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

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

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

Artículo 8.- Composición.





En cuanto a su composición, la Comisión Paritaria estará constituida por una persona en representación de la Corporación Municipal y por una persona en representación de la plantilla de personal.

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

Artículo 9.- Funciones.

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

En particular son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la totalidad del articulado del Convenio. Vigilar su aplicación, cumplimiento de lo pactado y desarrollo de su aplicación.
2. Estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo, y aquellas que sean como consecuencia de resoluciones judiciales.
3. 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.
4. Definir las posibles nuevas categorías profesionales no recogidas en el Convenio que pudieran aparecer como consecuencia de necesidades de organización del trabajo, reclasificaciones de puestos de trabajo u otras causas.





4. Participación en la determinación de la Oferta de Empleo Público Laboral del Ayuntamiento de Traspinedo.
5. Intervenir previamente en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos que se planteen en el ámbito del Convenio. Se entenderá agotada esta mediación cuando planteado el conflicto ante la Comisión Paritaria no se alcance un acuerdo en el plazo de un mes.
6. La Comisión Paritaria vigilará que las personas que realicen funciones de voluntariado, alumnado en prácticas, en formación o becarios y becarias, en el Ayuntamiento, no ocupen puestos de trabajo, estén o no creados de antemano.
7. Ejercer las funciones propias del Comité de Seguridad y Salud.
8. Otras que se le atribuyan expresamente en el presente Convenio.

Artículo 10.- Funcionamiento.

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

Se reunirán a petición de cualquiera de las partes, incluyéndose en el orden del día aquellos asuntos que hayan sido comunicados previamente.

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

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





Artículo 11.- Acuerdos e información.

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

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

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

Artículo 12.- Cláusula de inaplicación. Procedimientos de resolución de discrepancias.

El presente convenio colectivo obliga al Ayuntamiento y a los/as trabajados/as incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo del Ayuntamiento y el Representante de los Trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo
- b. Horario y distribución dl tiempo de trabajo
- c. Sistema de remuneración y cuantía salarial
- d. Sistema de trabajo y rendimiento
- e. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores





f. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, el Ayuntamiento deberá presentar ante la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicara a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo el inicio del periodo de consultas con 10 días de antelación.

La RLT estará obligado a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respeto de todo ello, y sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, este deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán las discrepancias a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos en el III ASACL, Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León del 6/4/2017, o el que esté vigente en cada momento, para lo que suscribirá el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

CAPÍTULO 3.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- Organización.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Traspinedo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a la representación de los trabajadores y trabajadoras.





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.

La implantación de nuevas tecnologías que innoven parcial o totalmente el sistema de trabajo será puesta previamente en conocimiento de la representación de la plantilla, a los efectos de una mejor planificación. Igualmente, dicha representación tendrá que ser consultada en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, maquinaria o materiales que puedan tener alguna repercusión en la salud física y psíquica de la plantilla.

Artículo 14.- Relación de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento de Traspinedo ha elaborado una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del personal, con participación y negociación de los trabajadores y trabajadoras, en este año 2018, a través de la Mesa de Negociación dispuesta al efecto, a la que se le ha dado la correspondiente publicidad y plazo de reclamaciones. Los efectos económicos favorables de esta RPT tendrán carácter retroactivo en los términos determinados en la Mesa General de Negociación.

Establecida dicha relación, cualquier modificación posterior que se produzca será pactada igualmente con la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través de la correspondiente Mesa Negociadora, informando a la Comisión Paritaria.

Artículo 15.- Registro de Personal.

El Ayuntamiento elaborará durante la vigencia de este Convenio de un Registro de Personal. Todo el personal tendrá acceso a su propio expediente.





CAPÍTULO 4.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 16.- Clasificación del personal.

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

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

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

3. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la

Artículo 17.- Grupos profesionales. Características.

- GRUPO I:

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

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





Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.

- GRUPO II:

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico.

Integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y colaboradoras. Se incluye además la realización de tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.

- GRUPO III:

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

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

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

- GRUPO IV:





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

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

- GRUPO V:

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

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

CAPÍTULO 5. PROVISIÓN DE VACANTES Y CONTRATACIONES

Artículo 18.- Bolsa de empleo.

Podrá crearse una bolsa de empleo, mediante convocatoria específica, para cubrir puestos de trabajo con carácter interino o laboral temporal y para realizar sustituciones del personal en caso de vacaciones o bajas por enfermedad prolongadas, cuya vigencia será el año natural y en la que sus integrantes aparecerán ordenados según la puntuación obtenida.





Para la conformación del orden de la bolsa se tendrán en cuenta, entre otros méritos, la superación de alguna de las pruebas de aspirantes no seleccionados, la formación o experiencia en el puesto que se solicita, y el conocimiento del medio. A instancia de la comisión paritaria podrán celebrarse pruebas teóricas o prácticas para la elaboración de la citada lista.

A la referida lista se acudirá para cubrir plazas con carácter temporal, pertenecientes a las distintas categorías y puestos.

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

La comisión paritaria determinará las normas de funcionamiento de la bolsa.

Artículo 19.- Oferta de Empleo Público.

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

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

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





Por acuerdo de la comisión paritaria y cuando el número de horas extraordinarias anuales así lo aconseje, la Corporación se compromete a crear una plaza con dotación presupuestaria, que será incluida en la Oferta de Empleo Público del siguiente año.

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

La selección del personal laboral ya sea fijo o temporal, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Artículo 20.- Provisión de puestos de trabajo.

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

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

1. Reingreso de excedencias forzosas. Con relación a las excedencias voluntarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Concurso de traslados entre el personal del Ayuntamiento del mismo grupo profesional, acreditando conocimientos suficientes de la especialidad.
3. Promoción interna del personal fijo de plantilla del Ayuntamiento a través de concurso-oposición específico.





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

Artículo 21. Concurso de traslados.

1. Los puestos de trabajo del personal empleado público se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de traslados, que será el sistema normal de provisión. Cuando las necesidades del Servicio lo exijan, y previo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo podrán cubrirse excepcionalmente mediante adscripción provisional o comisión de servicios en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

2. Los procedimientos de concurso para la provisión de los puestos de trabajo se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en este Convenio y a las normas complementarias que resulten aplicables.

3. La provisión de puestos de trabajo de este Ayuntamiento por concurso de traslados, se regulará por las Bases que se establezcan por la Comisión Paritaria en cada convocatoria, en las que se valorará entre otros posibles méritos, la antigüedad o la formación, y siempre de acuerdo con lo establecido por la correspondiente RPT.

4. Podrá tomar parte en cada concurso la plantilla de este Ayuntamiento que, legalmente, pueda ser destinada a desempeñar los puestos de trabajo anunciados, en función de su nombramiento y su carrera profesional de acuerdo con la legislación vigente.

5. La convocatoria de concurso de traslados se efectuará por Decreto de la Alcaldía y con carácter previo se remitirá copia del proyecto de convocatoria a la representación del personal para que en el plazo de 7 días hábiles puedan formular alegaciones y puedan ser negociadas por dicha representación

La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, así como en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en los tabloneros de las distintas dependencias.





6. El plazo de presentación de solicitudes de participación será de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las solicitudes se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente o Sra. Alcaldesa-Presidenta y se presentará relación precisa y clara especificando los méritos a evaluar, indicando si obran o no en poder de la Administración, debiendo en el segundo de los casos acreditarlos. En caso de ser varios los puestos convocados y solicitados, se determinará el orden de preferencia de éstos.

7. La composición del Tribunal de Selección contará con la participación de la representación de los trabajadores.

Artículo 22.- Promoción interna.

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

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

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

La comisión paritaria determinará las bases de la convocatoria.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en el Ayuntamiento y en la categoría adecuada, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan en la convocatoria, no obstante, podrán estar exentos de las materias cuyo conocimiento se acredite





suficientemente en las pruebas de ingreso de origen, de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria.

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

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

Artículo 23. Carrera Profesional.

Las carreras profesionales aprobadas por la Junta de Castilla y León podrán ser objeto de estudio y en su caso negociación por el Ayuntamiento de Traspinedo para su incorporación al mismo.

Artículo 24.- Personal de nuevo ingreso.

La aprobación de la Oferta de Empleo Público comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas de acuerdo con el máximo establecido por la tasa de reposición en cada caso.

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 si sola, ser motivo de exclusión del proceso. 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.

Las vacantes ofertadas se cubrirán en convocatoria pública mediante los sistemas legal o reglamentariamente establecidos. La comisión paritaria establecerá el porcentaje del valor de la fase de concurso en su caso, y siempre dentro de los límites permitidos por la legislación.

En la convocatoria pública se harán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante. En todo caso la convocatoria respetará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las bases de las convocatorias serán remitidas y negociadas con la representación del personal.

El Ayuntamiento se comprometerá a respetar la cuota de reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley para su provisión por personas con discapacidad.

El Órgano de selección elevará propuesta de nombramiento a favor de las personas aspirantes que hayan obtenido las mayores puntuaciones. El órgano de selección no podrá proponer un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los o de las aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de aspirantes que sigan a los que se proponen, para su posible nombramiento.





Artículo 25.- Tribunales de selección.

Todas las pruebas y concursos de personal laboral y bolsa de empleo serán evaluados por un Tribunal de Selección nombrado por el Alcalde o Alcaldesa, será colegiado y tendrá la siguiente composición:

Un Presidente o Presidenta.

Tres vocales.

Un Secretario o Secretaria.

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

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

En los procesos de selección del personal, la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras participará en la designación de un miembro de los Tribunales o Comisiones de Selección, que no podrá ser rechazado, salvo por causa de incompatibilidad legal, o porque su nivel o titulación profesional sea inferior al que corresponde al puesto para el que oposite o concurse.

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

Artículo 26.- Período de prueba.





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

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

La incapacidad temporal y en su caso la maternidad o paternidad, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

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

Artículo 27.- Contratación.

Los contratos de trabajo realizados por el Ayuntamiento se presumen concertados fijos salvo aquellos que expresamente y por escrito se realicen con carácter temporal o duración determinada, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Artículo 28.- Condiciones para el ingreso.

Serán las establecidas en la normativa vigente.

Artículo 29.- Bases de las convocatorias.

En su determinación se dará participación a la representación de los trabajadores y de las trabajadoras.





Para ello, antes de su aprobación por el Pleno Municipal u Órgano que corresponda, las bases de las convocatorias serán remitidas con tiempo suficiente a la representación del personal para su conocimiento y posible formulación de alegaciones en el plazo de 15 días.

Artículo 30.- Consolidación y estabilización del empleo temporal.

Será de aplicación, consensuada con el Ayuntamiento, al personal afectado por este Convenio la normativa vigente en esta materia en cada momento.

CAPÍTULO 6.- PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 31.- Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo será la establecida con carácter general en la normativa vigente desarrollándose, con carácter general, de lunes a viernes. No obstante en el calendario laboral se establecerá una jornada ordinaria de trabajo distinto a lo general, reduciendo la misma en función del II Acuerdo firmado por el Gobierno de España y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, publicado en el BOE de 26 de marzo de 2018, e incluido en la Ley General de PP.EE. para el año 2018.

No obstante, podrán determinarse jornadas especiales, previa negociación con la representación del personal.

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

3. Durante la semana de ferias la jornada de cada trabajador se establecerá previa reunión de la Comisión Paritaria, pudiendo establecerse días de permiso para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos durante dicha semana.

4. Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 30 minutos, computable como trabajo efectivo, siendo aplicable proporcionalmente, a aquellos trabajadores que tengan contratos a tiempo parcial. La comisión paritaria determinará el periodo concreto de disfrute, en cada caso, para garantizar la prestación del servicio.





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

Artículo 32.- Flexibilidad horaria.

Se autorizará, previo acuerdo en la Comisión Paritaria y 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.

La flexibilidad en el cumplimiento del horario, en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

La comisión Paritaria regulará el funcionamiento de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de 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, así como un sistema específico de jornada continua en el caso de los hijos menores de 12 años o discapacitados.

Artículo 33.- Reducciones de la jornada y ausencias.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida y su correspondiente reducción de salario. Deberán ser resueltas y notificadas, por el Ayuntamiento, en un plazo de 15 días. En todo caso, no será aplicable la reducción de jornada a aquellas personas que disfruten de compatibilidad, de tal manera que, en caso de tener concedida dicha compatibilidad, o se renuncia a la misma o no es posible disfrutar de la reducción de jornada.

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:





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

b) El personal que tenga a su cargo familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano competente. A estos efectos tendrá la consideración de familiar la pareja de hecho.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de este derecho que fuera personal de la Corporación, podrán disfrutar del mismo de forma parcial.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

3. Al personal a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de la jornada, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

7. Reducción de la jornada laboral, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio público de salud, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.





8. Previo informe favorable del Ayuntamiento, se concederá la incorporación progresiva al puesto de trabajo una vez finalizada la Incapacidad Temporal de larga duración y a petición de la persona interesada.

9. La comisión paritaria regulará el ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo y de otros supuestos excepcionales que pudieran dar lugar al reconocimiento de los mismos.

Artículo 34.- Calendario laboral.

La distribución anual de las horas de trabajo se realizará a través del Calendario Laboral que elaborarán las correspondientes Unidades Organizativas, en atención a las peculiaridades de la organización de las mismas, y que será aprobado por el Ayuntamiento de Traspinedo.

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

Artículo 35.- Tiempo efectivo.

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

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

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

4. El tiempo empleado en viajes y desplazamientos será contado como efectivo desde la hora de citación por el servicio hasta la hora de llegada.





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

Artículo 36.- Justificación de ausencias.

El personal comunicará sus ausencias y la razón de la misma a su superior jerárquico o al Ayuntamiento, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan.

En el supuesto de que no se justifiquen las ausencias se procederá al descuento en nómina que legalmente proceda. Una vez realizada la deducción las ausencias o incumplimientos horarios justificados fuera de plazo darán lugar a la correspondiente devolución.

En los supuestos de enfermedad sin baja, el descuento en nómina no será de aplicación hasta cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Excepcionalmente, el Ayuntamiento, podrá ampliar motivadamente, un día más de ausencia sin descuento.

Artículo 37.- Horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo (recogida de basura en sábados, etc.) se retribuirán mediante horas extraordinarias, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

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

En caso de producirse en domingo, festivo, o día inhábil, la compensación será de tres días de descanso.





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

En el supuesto de que los servicios extraordinarios fuera de la jornada normal se hubieran prestado en domingo o festivo se abonará por cada hora realizada o fracción el 250% de la retribución bruta que corresponde a cada hora.

CAPÍTULO 7.- VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Artículo 38.- Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles. Si se toman fraccionadas ninguno de los períodos podrá ser inferior a siete días naturales consecutivos.

Este criterio no será aplicación a los 7 días hábiles por año natural que se podrán disfrutar de forma independiente.

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

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

- A partir de los quince años de servicio, un día hábil más.
- A partir de los veinte años de servicio, dos días hábiles más.
- A partir de los veinticinco años de servicio, tres días hábiles más.
- A partir de los treinta años de servicio, cuatro días hábiles más.





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

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

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

Artículo 39.- Régimen de disfrute de vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre, salvo lo que se establezca para los horarios especiales.

2. Deberá formarse el calendario de vacaciones del personal, previa solicitud de los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año.

3. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 31 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

4. Excepcionalmente, el personal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

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





6. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, el permiso de lactancia, el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad o la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, 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, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

No obstante, en el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal.

5. Se abonará la parte proporcional de las vacaciones al viudo o viuda, o a los hijos o hijas y los herederos y herederas /as legales, por este orden de prelación cuando cualquier persona a la que se aplique el presente Convenio fallezca antes de disfrutar su periodo vacacional.

6. Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar las y los más antiguos en el Ayuntamiento, en segundo lugar, en el Servicio y en caso de coincidencia de lo anterior, según el orden de acceso a esta Administración, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Servicio.





Artículo 40.- Permisos generales.

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, previo aviso, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos en estos periodos.

1. Fallecimiento:

a) Familiares más próximos: ocho días hábiles por fallecimiento, del cónyuge o pareja de hecho o persona con la que conviva maritalmente ,o hijos/as naturales o políticos. Tres días por padres/madres hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticas, y tutor/a o tutelado/a, ampliados hasta un máximo de cinco días hábiles, si es en distinta localidad. Un día por tío/a o sobrino/a.

En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computará a partir del día siguiente.

2. Enfermedad Grave, Hospitalización o Accidente:

1. Permiso de hasta tres días hábiles, que serán de elección del empleado o empleada, por enfermedad grave, ingreso hospitalario, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o accidente (o necesidad acreditada de recibir los cuidados del/de la empleado/a) del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres/madres, padrastros/madrastras, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, padres/madres políticos, hijos/as políticos, tutor/a y tutelado/a, ampliados hasta un máximo de cinco días hábiles, si es en distinta localidad.

A los efectos de este permiso se entenderá que existe enfermedad grave, cuando se produzca una intervención quirúrgica o una asistencia en establecimiento sanitario, con informe médico -en ambos casos- en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular y requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.





En el caso de que el familiar se encontrara ingresado en una Unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acreditase, el empleado o la empleada, podrá hacer uso de este permiso distribuyéndolo por horas. Si el familiar finalizara su ingreso en dicha Unidad sin que el trabajador o la trabajadora hubieran agotado el permiso, tendrá derecho al resto del mismo siempre que el familiar permanezca hospitalizado.

2. Enfermedad infectocontagiosa de hijos menores de doce años.

Este permiso será de 4 días hábiles. Será incompatible con el regulado en el apartado b) y en el caso de que ambos progenitores sean empleados del Ayuntamiento de Traspinedo, dicho permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos. Las enfermedades que generan este permiso son las diagnosticadas por el facultativo correspondiente.

3. Permiso por parto.

El personal del Ayuntamiento de Traspinedo tiene el derecho a disfrutar de hasta dos días hábiles en el caso de parto de hijas, hijas políticas, hermanas y nietas. Este permiso es incompatible con el permiso de enfermedad grave, hospitalización o accidente.

5. Exámenes prenatales y asistencia a técnicas de preparación al parto.

Las empleadas del Ayuntamiento de Traspinedo tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

Se ampliará la titularidad del derecho a los dos cónyuges.

6. Por adopción o acogimiento.

Los empleados y empleadas municipales que opten por la adopción o el acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos, requeridos por la Administración competente, incluida la declaración de idoneidad, durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se deben realizar dentro de la jornada laboral.





7. Acompañamiento al médico, al cónyuge y parientes primer grado.

Los empleados y las empleadas del Ayuntamiento de Traspinedo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario y como máximo, en cada ocasión que se produzca, el correspondiente a una jornada normalizada para acompañar al médico a persona sobre la que se tenga la condición legal de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, hijos/as menores de dieciocho años, o siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valer por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial.





8. Asistencia a consultas y pruebas médicas.

Los empleados y las empleadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas en el sistema sanitario público o privado por el tiempo indispensable.

9. Hijos/as con discapacidad.

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos donde el hijo o la hija con discapacidad reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada, o bien para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

10. Traslado de domicilio.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

11. Matrimonio.

Un día hábil por matrimonio de hijos/as, padres/madres, padres/madres políticas, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as y cuñados/as; hijos/as y abuelos/as del/de la cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración.

12. Deber inexcusable.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Por asistencia a procedimientos judiciales y a cualquier organismo oficial siempre que se acredite la imposibilidad de realizarse fuera de la jornada laboral, ejercicio de cargo público, ejercicio del derecho de voto en elecciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General y del derecho de sufragio.

13. Por razones de formación.





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

14. Cursos.

Se facilitará la asistencia a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción de la trabajadora o del trabajador, sin que tenga derecho a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc., siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

15. Actividades sindicales.

Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

16. Comisión de servicio.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador o la trabajadora en comisión de servicio directamente por la Coordinación de Área correspondiente, con el visto bueno de la Delegación de Personal, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

17. Licencia por matrimonio

El personal de esta entidad podrá disfrutar de dieciocho días naturales por razón de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho. Asimismo, podrán disfrutar de la licencia aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida, que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona.

Esta licencia podrá disfrutarse incluyendo dicha fecha o con posterioridad en un plazo máximo de seis meses a partir del hecho causante. A esta licencia podrán unirse las vacaciones.





El empleado o la empleada que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

18. Por asuntos particulares.

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

b) Además de los días establecidos en el anterior apartado, las y los empleados públicos del Ayuntamiento de Traspinedo, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales, al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio, cumplido a partir del octavo. Asimismo se sumaran como días de libre disposición los días 24 y 31 de diciembre, o cualquier otra festividad que coincida con día inhábil, y no sea sustituida por otra.

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

Artículo 41.- Permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

1. Permiso por parto, adopción o acogimiento.

El permiso por parto, adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, con carácter general, tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en cada uno de los supuestos siguientes: parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijo o hijas con discapacidad y por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido/a).





El otro progenitor podrá disfrutar también del permiso, desde la semana 16 a la semana 18.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.

En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el período 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 nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos/as tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a.

El permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente se computará a elección del/de la empleado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

Se acreditará el nacimiento con la inscripción en el Registro Civil que se acompañará al informe de maternidad expedido por el Servicio de Salud.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de permiso de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores en el supuesto de parto y podrá optar porque disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, a tiempo parcial o completo, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen de la adoptada o adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la





adopción y además tendrán derecho a un permiso de dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones íntegras. 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.

3. Permiso por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial se articularán las siguientes medidas:

a) Para la lactancia de un menor de doce meses, las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores sin que sea necesario que ambos trabajen.

b) Cuando existan dos o más hijos/as menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, se podrá optar por acumular la hora de lactancia. También podrá sumarse al permiso por maternidad. 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.

El tiempo de permiso de lactancia para el cuidado de hijo/a menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

4. Permiso 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 5 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

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

Estos permisos podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial

El permiso podrá disfrutarse íntegramente en el caso de que el/la hijo/a nazca sin vida o no cumpla los requisitos del artículo 30 del Código civil.

5. Vacaciones acumuladas.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

Las mismas medidas podrán adoptarse para la protección de la lactancia natural en el caso de la mujer trabajadora, hasta como máximo el primer año del hijo o hija y con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

6. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer.

a) Reducción de su jornada de trabajo.





La trabajadora del Ayuntamiento de Traspinedo, víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

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

c) Cambio de centro y/o puesto de trabajo.

La trabajadora del Ayuntamiento de Traspinedo 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.

c) Suspensión y/o excedencia del contrato de trabajo.

Previa decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial de 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses, si así lo acordara el juez o la jueza por entenderlo necesario para su protección. Se reservará su puesto durante todo el periodo de la suspensión.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir retribuciones integrales y, en su caso, prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

e) Extinción del contrato de trabajo.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de cotización.

Artículo 42.- Licencias.





1. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del superior jerárquico correspondiente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado con menos de 1 año de antigüedad no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

2. Licencia por estudios.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de 15 días de antelación en el Ayuntamiento.

3. Licencias por enfermedad y accidente.

Cuando el empleado o empleada por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente, si la hubiera; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de permiso por exceso de jornada automáticamente. El trabajador tendrá derecho a cuatro días de licencia por enfermedad sin presentación de baja, de los cuales al menos tres tendrán que ser consecutivos.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones o tareas darán lugar a licencias con plenitud de derechos económicos una vez que resulte acreditado el cumplimiento de los supuestos excepcionales que determinen la percepción total de los haberes retributivos.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El trabajador o la trabajadora, o persona que designe vendrá obligado a presentar, por los conductos establecidos a tal efecto, los partes de baja, confirmación y alta médica en los plazos establecidos de conformidad con la legislación aplicable.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasione baja médica, deberá presentarse por el trabajador o la trabajadora, o persona que designe, por los conductos establecidos a tal efecto, y en el plazo establecido en la legislación aplicable, el parte de baja y la declaración de accidente y el de alta.





De no entregarse las mencionadas bajas y altas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

Artículo 43.- Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

Las trabajadoras y trabajadores fijos del presente Convenio, que cuenten al menos con un año de antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento, podrán obtener excedencia voluntaria por interés particular, con duración no inferior a cuatro meses, y no mayor a cinco años, siempre que lo soliciten por primera vez o hayan transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, salvo cuando el motivo de la petición sea por privación de libertad, en el que únicamente se exigirá la condición de trabajador fijo.

La excedencia voluntaria, será solicitada con una antelación mínima de quince días y deberá ser concedida o denegada expresamente por escrito.

a) Reingreso de excedencias voluntarias.

Antes de finalizar el período de excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar su reincorporación en plaza de la misma categoría que se encuentre vacante, a tales efectos deberá comunicar su reincorporación con un mes de antelación a su finalización.

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 período 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) Efectos de la excedencia voluntaria.





La situación de excedencia voluntaria sólo dará derecho al reingreso en la forma indicada en los artículos anteriores. Durante el tiempo que el empleado o empleada permanezca en situación de excedente o pendiente de reingreso, no percibirá ninguna de las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo en activo y el tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Reingreso y efectos.

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

El 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.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, si los hubiere, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el tiempo que dure esta excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Finalizado el período de excedencia por esta causa sin haber solicitado el reingreso, el trabajador o trabajadora pasará a situación de excedencia voluntaria.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

La plantilla tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o





afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Durante el tiempo que dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, con informe previo de la Comisión Paritaria, a la asignación de categoría y puesto.

4. Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, excedencia (voluntaria, forzosa o por cuidado de hijos o hijas, o cuidado de familiares) y/o extinción de la relación laboral con el Ayuntamiento, éste está obligado a practicar la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinaria, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes, debiendo devengarse dentro del mes siguiente a la suspensión.

CAPÍTULO 8.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 44.- Faltas disciplinarias.

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

1. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.
- c) El abandono del servicio.





- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas en comendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- n) El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad de género.

2. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.





c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros y compañeras o personas subordinadas.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.

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

k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

l) La grave perturbación del servicio.

m) El atentado grave a la dignidad de las y los trabajadores o de la Administración.

n) La grave falta de consideración con las personas administradas.

o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo

p) El acoso por razón de sexo.

3. Son faltas leves:





- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, personas compañeras o subordinadas.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado o empleada, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

Artículo 45.- Sanciones disciplinarias.

1. Por razón de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Despido.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a un año.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
 - d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - e) Demérito.
 - f) Apercibimiento.
2. Las faltas muy graves podrán ser corregidas con las sanciones señaladas en las letras a) y b) del apartado 1 de este artículo.
3. Las faltas graves podrán ser corregidas con las sanciones señaladas en las letras b) y c) del apartado 1 de este artículo.
4. Las faltas leves podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en las letras d), e) y f) del apartado 1 de este artículo.

En la deducción proporcional de las retribuciones, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador o trabajadora en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por 30 y a su vez, este resultado por el número de horas que éste o ésta tenga obligación de cumplir, de media, cada día. La cantidad obtenida será el valor/hora, que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido por el incumplimiento de la jornada de trabajo.

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





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

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

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

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

10. Los Jefes y las jefas, así como las y los superiores que toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

12. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a la representación legal del personal y Comisión Paritaria.

13. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los y las trabajadoras.

Artículo 46.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los seis meses; las graves a los 2 años y las muy graves a los 3 años a partir de la fecha de su comisión.





Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que se imponga la sanción.

Artículo 47.- Expediente disciplinario.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto de Alcaldía, previo informe del representante de los trabajadores.

Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el Alcalde, dándose en todo caso audiencia al interesado para defensa o descargo y previa comunicación a la Comisión Paritaria. El aviso de sanción se hará en un plazo de 10 días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves corresponde al señor Alcalde, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculpados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes en los plazos y ante los órganos establecidos normativamente.

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

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

La Corporación municipal se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





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 9.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Artículo 49.- Movilidad funcional y geográfica.

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

Artículo 50.- Modificación de las condiciones de trabajo.

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

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.





CAPÍTULO 10.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Artículo 51.- Formación y perfeccionamiento profesional.

La formación y perfeccionamiento se considera como una necesidad y obligación profesional que sirve como estrategia de cambio de la Administración Pública, además de un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras, es un mecanismo eficaz e indispensable para adaptar el funcionamiento de la Administración a los cambios.

Para la realización de cualquier curso será necesaria e imprescindible la autorización de la Alcaldía, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

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

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

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

1. Todo el personal tiene derecho a la formación y a perfeccionarse para su promoción.
2. En los casos en que sea el Alcalde a través del o la responsable del área, quien solicite la asistencia de un trabajador o trabajadora determinado a un curso, los gastos que origine dicho curso, serán soportados por el Ayuntamiento.
3. Tendrán derecho a participar en las acciones formativas quienes tienen suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias.





CAPÍTULO 11.- ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 52.- Seguro colectivo.

El Ayuntamiento de Traspinedo, concertará para todo el personal incluido en el presente Convenio, un seguro colectivo o póliza que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad temporal, bien sea por enfermedad laboral, incluido infarto, o accidente laboral, así como asistencia sanitaria.

La adjudicación del seguro colectivo requerirá preceptivamente la comunicación a la Comisión Paritaria. Las indemnizaciones previstas para los casos de incapacidad permanente se abonarán una vez confirmada por el organismo competente, con independencia de la devolución por parte del trabajador o trabajadora de resultar apto para el trabajo en revisiones posteriores.

Artículo 53.- Ayudas para becas y estudios.

1. En el cuarto trimestre de cada año, se efectuará mediante Decreto de la Alcaldía convocatoria de becas y ayudas al estudio para la plantilla y/o familiares a su cargo, por las cuantías siguientes:

Se establece una ayuda por estudios para los trabajadores y las trabajadoras, así como para sus hijos o hijas o personas dependientes con relación de custodia, tutela o adopción que cursen estudios de Preescolar, Primaria, E.S.O., Bachillerato, Formación Profesional o Estudios Universitarios.

Su cuantía será de 50 euros/año por cada trabajador o trabajadora, hijo, o hija, o persona dependiente.

Dicha ayuda escolar se pagará en el mes de octubre, debiendo justificarse la realización de los estudios, pues en caso contrario la ayuda abonada se descontará en el mes posterior o siguiente.

Estas ayudas serán compatibles con otras que puedan percibirse de otras entidades o empresas, no obstante no serán compatibles con la obtención de ayudas destinadas a la misma finalidad concedidas por el Ayuntamiento.





Artículo 54.- Prestaciones médico/ farmacéuticas.

1. Disposiciones Generales:

El Ayuntamiento abonará a la plantilla fija y a la temporal con una antigüedad mínima del contrato laboral temporal en vigor no inferior a un año, por atención a ellas y ellos mismos o familiares a su cargo las cantidades por los conceptos que en este artículo se relacionan.

Las facturas deberán presentarse en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de su adquisición.

2. Prestaciones sanitarias:

El trabajador o la trabajadora solicitarán el abono de dichas prestaciones en instancia dirigida al Alcalde o Alcaldesa del Ayuntamiento, debiendo acompañar a la solicitud la factura de la misma, dentro del plazo señalado en este artículo:

Los conceptos y cuantías son los siguientes:

a) Prótesis dentales, Ortodoncia: 50€/ año

c) Prótesis Oculares: 50 €/ año

3. Ayuda Renovación carnet de conducir: 50€/ año

La Comisión Paritaria, estudiará previamente a la concesión, la petición razonada de la persona interesada, junto con todos los informes del médico especialista necesarios.

Las cuantías de las prestaciones médicas se modificarán anualmente de acuerdo con la Ley General de Presupuestos del Estado durante los años de vigencia del presente Convenio.

Estas ayudas serán compatibles con otras que puedan percibirse de otras entidades o empresas.

Artículo 55.- Anticipos del salario mensual.

El personal podrá pedir anticipos salariales a cuenta de su retribución mensual en curso, en cuantía no superior a la diferencia salarial entre el importe mensual bruto y S.M.I.





La devolución se realizará de la siguiente forma: Los concedidos hasta el día 10 del mes en curso con cargo a la nómina del mismo mes y los concedidos con posterioridad con cargo a la nómina del mes siguiente.

Para trabajadores y trabajadoras con contrato temporal o interinos, su concesión estará sujeta a la posibilidad de devolución antes de la fecha de finalización del contrato.

Artículo 56.- Préstamos.

Anualmente el Ayuntamiento de Traspinedo establecerá mediante negociación colectiva o acuerdo de la Comisión Paritaria, la cantidad global destinada a préstamos.

Los trabajadores y trabajadoras fijas, tendrán derecho a la concesión de préstamos sin intereses, en cuantía de hasta tres mensualidades líquidas de retribución, con un límite de 4.000 euros para atender a necesidades debidamente justificadas.

Para su concesión será necesario no estar disfrutando de cualquier otro préstamo o anticipo concedido y haber transcurrido al menos un año desde la liquidación del último préstamo.

Artículo 57.- Forma de concesión de los préstamos.

La concesión de los préstamos del artículo 56 se realizará a través de la Comisión Paritaria, dentro de los últimos 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre entre las solicitudes presentadas en el trimestre anterior y atendiendo a los siguientes criterios:

1. Preferencia en la concesión de los préstamos, de acuerdo con las siguientes necesidades:
 - a) Asuntos de salud personal y de la unidad familiar.
 - b) Pagos urgentes de requerimientos judiciales.
 - c) Compra o reparaciones imprescindibles de la primera vivienda habitual.
 - d) Otras necesidades de carácter urgente.





Artículo 58.- Justificación y devolución.

Los trabajadores y las trabajadoras justificarán previa y posteriormente, a través de la documentación que establezca el Ayuntamiento, la necesidad y correcta utilización del préstamo concedido para el fin solicitado.

La utilización del préstamo para fines distintos de su concesión dará lugar a su devolución inmediata en el plazo que establezca la Comisión Paritaria y a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Salvo lo dispuesto para el personal eventual, las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador o la trabajadora en partes iguales en un período de 36 ó 60 mensualidades, a elección del mismo, con cargo a las nóminas individuales correspondientes.

Artículo 59.- Préstamos en situaciones excepcionales.

La Comisión Paritaria podrá considerar situaciones y circunstancias excepcionales para modificar en casos concretos los límites y requisitos establecidos.

Artículo 60.- Jubilación anticipada y jubilación parcial.

El Ayuntamiento de Traspinedo facilitará la jubilación parcial de los empleados públicos, en los términos y requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, concertando el correspondiente contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado o jubilada parcial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El total anual de la jornada a desarrollar por la o el trabajador jubilado parcialmente se acumulará en su totalidad, pudiendo el mismo, elegir el momento de la realización dentro del año natural.

Durante la situación de jubilación parcial, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir las ayudas sociales reconocidas en los artículos y del Convenio Colectivo del personal laboral.





Artículo 61.- Normas generales de aplicación al capítulo de acción social.

Se establece una cantidad anual para este Capítulo de 2.000 euros, exceptuando la cantidad asignada en concepto de Seguro Colectivo, revisable cada año, por acuerdo de la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que la cuantía de las solicitudes formuladas por los trabajadores y las trabajadoras, superen esta cantidad, se establecerá una proporcionalidad por la Comisión Paritaria, a la hora de aprobar y conceder dichas ayudas, con el objetivo de que se vea beneficiado el mayor número de empleadas y empleados públicos posible.

CAPÍTULO 12.- RETRIBUCIONES.

Artículo 62.- Conceptos retributivos.

Se garantizará el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.

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

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

Así mismo se le proveerá al trabajador del recibo individual justificado del pago de salarios, de acuerdo al artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/94, de mayo.

En todo caso se atenderá en cuenta al concepto, características que lo integran y valoración a lo que se disponga en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

Durante la vigencia del presente Convenio el incremento de las retribuciones del personal laboral para el año 2019 y sucesivos será la establecida en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las adecuaciones retributivas y retribuciones complementarias singulares (complementos de productividad, horas extraordinarias, etc.) que se puedan establecer en el futuro.





Artículo 63.-Salario base.

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

Artículo 64.-Complemento de antigüedad o trienios.

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

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

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.

Artículo 65.- Complemento de puesto.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a diversos aspectos tales como dificultad técnica, iniciativa, dedicación, responsabilidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, jornada, precisión, repetitividad, monotonía, atención al público, mando, etc. y en general, cualquier peculiaridad que conlleve el desarrollo del trabajo. En todo caso se atenderá en cuanto al concepto, características que lo integran y valoración a lo que se disponga en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

Artículo 66.- Complemento de productividad.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal laboral desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.





En todo caso se atenderá en cuanto al concepto, características que lo integran y valoración a lo que se disponga en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento.

Se establecerán criterios de transparencia y objetividad en la asignación de objetivos y complementos que mejoren la estructura retributiva fijada en el convenio, impidiendo cualquier discriminación por razón de sexo.

Se elaborará anualmente un informe sobre posibles diferencias retributivas en función del género.

CAPÍTULO 13.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EL TRABAJO.

Artículo 67.- Principios generales.

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

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

Artículo 68.- Comisión de Seguridad y Salud.

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

Las personas que formen parte de esta Comisión representando a todo el personal público, serán designados por los órganos de representación, y tendrán los mismos derechos y garantías que





las demás representaciones elegidas, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene. El tiempo dedicado a las reuniones de la Comisión u otras convocatorias en materia de prevención de riesgos no consumirá el crédito horario de que dispongan.

Artículo 69.- Competencias y facultades de los delegados y las delegadas de Prevención.

Son competencias de las delegadas y los delegados de Prevención las recogidas en el artículo 36 de la ley de prevención de riesgos laborales de 8 de Noviembre de 1995.

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

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

Artículo 70.- Derechos de las empleadas y empleados públicos en materia de salud laboral.

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

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.

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.

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

Artículo 71.- Protección de la maternidad y paternidad.

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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Corporación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 72.- Medios y equipos de protección personal.

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

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





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

Artículo 73.- Vigilancia de la salud.

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

Artículo 74.- Plan de Igualdad.

En el plazo de dos 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 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, 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.

Artículo 75.- Garantía de puesto de trabajo por incapacidad sobrevenida.

1. Por disminución de capacidad.

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

2. Por incapacidad permanente total.

En caso de declaración de incapacidad permanente total por resolución del INSS, el Ayuntamiento, previa petición del interesado/a, procurará realizar el cambio de puesto de trabajo, a contar en el plazo de dos meses a partir de la notificación de dicha resolución, procederá al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su situación.





Agotado el plazo anterior se entenderá extinguida la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Traslados por motivos de salud.

El Ayuntamiento, previa petición del trabajador o trabajadora, procederá a su traslado por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del propio empleado o empleada o del cónyuge, hijos/as o familiares a su cargo, previo informe médico laboral designado por el Ayuntamiento de Traspinedo, favorable, y aprobación del Comité de Salud Laboral, sin más limitación que la existencia de vacantes. En todo caso estas peticiones tendrán preferencia sobre el concurso de traslados.

No obstante, los trabajadores y las trabajadoras, o sus familiares, deberán ponerse en contacto con la Jefatura de Servicio o la persona responsable del mismo, con la mayor brevedad posible, a fin de notificar la causa de la no asistencia al trabajo.

Artículo 76.- Prestaciones complementarias.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social por incapacidad temporal, el Ayuntamiento complementará las prestaciones que reciban los trabajadores y trabajadoras hasta los topes máximos permitidos por la normativa legal vigente, durante el período en que se encuentre en tal situación, aplicando la regulación de desarrollo estatal y/o autonómica, más beneficiosa, sobre la materia.

CAPÍTULO 14. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, REUNIÓN Y SINDICALES.

Artículo 77.- Comité de Empresa o Delegados/as de personal.

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

1. Conocimiento e información de la política de empleo a seguir por la Corporación. En este sentido ambas partes se comprometen a aplicar los acuerdos que se alcancen a nivel nacional entre las Centrales Sindicales y el Gobierno sobre el empleo y la contratación laboral. Conocimiento e información de la situación económica del Ayuntamiento.
2. Vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social, Salud Laboral y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes. Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.





3. Participación en la elaboración de la Oferta Pública de Empleo y en la confección de las bases que rijan las convocatorias.

4. Negociación de los Calendarios Laborales.

5. Intervención mediante el oportuno informe en el trámite de audiencia sobre:

- Contratación de trabajo.
- Extinción de relación laboral.
- Cumplimiento de contratos para la formación.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador o trabajadora.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, incluidos los traslados de puesto de trabajo.

6. Información de los pliegos de condiciones sobre contratación externa para la prestación de servicios que se estén desarrollando por personal del Ayuntamiento.

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

7. Y cuantas otras les encomiende el presente Convenio Colectivo.

Artículo 78.- Garantías sindicales.

Las personas componentes del Comité de Empresa, la delegación sindical y la delegación de personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:





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

Artículo 79.- Pacto de derechos sindicales.

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

Las personas miembros de los Comités, y de las Delegaciones de personal y sindical, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas, acumuladas en una bolsa anual, para desarrollar debidamente las siguientes funciones:

1. Representación del personal.
2. Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias del Ayuntamiento.





3. La representación del personal tendrá la facultad de publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.

4. Asistir a las reuniones de aquellas Comisiones municipales que se establezcan para tratar cuestiones de personal, teniendo voz sobre cuántos asuntos se sometan a dictamen de la misma y afecten al personal. El Orden del Día y las actas se les facilitarán con la misma antelación que a los miembros de la Comisión citada.

5. En la fase de elaboración del Presupuesto Municipal y al tiempo que se informa a los grupos políticos de la Corporación, los delegados y delegadas de personal serán informados en lo referente a la dotación de las partidas para puestos de trabajo o de nueva creación, o contratos temporales.

Artículo 80.- Derecho a la afiliación sindical.

1. Libertad Sindical.

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

2. Garantías de las personas miembros del Comité de Empresa, Delegados/as sindicales y Delegados/as de Personal.

Se garantiza la libre expresión individual o colegiada de sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación.

Se garantiza a las personas miembros del Comité de Empresa, delegados/as sindicales y delegados/as de Personal el no ser discriminado en su promoción económica o profesional, debido al desempeño de su representación durante su mandato y dentro de los dos siguiente a la expiración del mismo.

3. Obligaciones sindicales.





Los Comités de Empresa, Delegados/as sindicales y Delegados/as de Personal, con independencia de su obligación de cumplir y respetar lo pactado en el ámbito de sus competencias, se obligan expresamente:

- a) A desarrollar labores de estudio, traslado y asistencia en la acción sindical del personal municipal.
- b) A guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que se haga saber con carácter confidencial por el Ayuntamiento.
- c) A notificar al Ayuntamiento cualquier cambio en la composición del Comité de Empresa o en los nombramientos de los Delegados/as de Personal y/o Delegados/as sindicales.

Artículo 81. Secciones Sindicales.

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

La Corporación aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativos.

En los términos previstos en la normativa vigente se constituirán mesas de negociación en aras a trabajar conjuntamente en la búsqueda de consensos y en la aplicación de políticas efectivas de pacto social.

Artículo 82.- Celebración de reuniones y asambleas.

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





ANEXO TABLA SALARIAL

GRUPO	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO DE PUESTO
2	Agente de desarrollo local	1.322,75€	181,47
3	Técnico educación infantil	1.153,85€	168,96€
3	Monitor deportivo y animador sociocultural	1.119,25€	229,45€
3	Oficina de turismo	1.119,25€	375,15€
4	encargado	1.119,25€	454,43€
4	oficial	1.119,25€	235,70€
4	Auxiliar administrativo	1.322,75€	181,47€
4	Auxiliar de biblioteca	1.119,25€	210,67€
5	limpiador	814€	354,60€
5	Operario punto limpio	814€	348,34€

COMPLEMENTOS SALARIALES:

ANTIGUEDAD (TRIENIOS): 20€ MENSUALES

