



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2018, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almazán para el período 2018-2019.

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Almazán.

Expediente: 42/01/0017/2018.

Fecha: 22/06/2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Carlos Gil Encinas.

Código 42100090012018.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almazán para el período 2018-2019, suscrito de una parte por representantes del Excmo. Ayuntamiento de Almazán, y de otra por los representantes de los sindicatos Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 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,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN SIENDO PARTES FIRMANTES DEL MISMO
REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN, PERSONAL LABORAL
Y REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS UGT Y CC.OO. AÑOS 2018-2019**

CAPÍTULO PRIMERO

**ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, PERSONAL, TERRITORIAL.
ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 1.-

El presente Convenio tiene por objeto efectuar una regulación general de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y a las demás relaciones de los empleados del Ayuntamiento de Almazán y sus representantes sindicales con la Corporación Municipal, dentro del ámbito del Capítulo III de la Ley 9/1987, en su redacción actual.

Artículo 2.-

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo, comprende desde el día uno de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, entendiéndose prorrogado por años naturales, en

BOPSO-77-06072018



tanto no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá comunicarse a la otra parte durante los tres últimos meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De no producirse denuncia expresa alguna de las partes antes de su vencimiento se entenderá prorrogado de año en año, salvo lo relativo a las retribuciones que se actualizarán según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido

Artículo 3.-

Las condiciones que se pactan formarán un todo orgánico e indivisible que, a efectos de aplicación práctica, serán considerados globalmente, interpretándose por la Comisión Paritaria.

Artículo 4.-

Ayuntamiento y Sindicatos son conscientes de que la prestación de los servicios al ciudadano requiere velar por el mantenimiento de un mínimo y adecuado nivel de recursos humanos, dependiendo de la naturaleza y organización de cada uno de los servicios municipales. Por tal razón, cuando se aleguen razones de servicio por parte del Ayuntamiento para la no concesión de una determinada solicitud de un empleado, esta deberá estar motivada en cada caso.

Artículo 4.1 Garantía de equiparación al funcionario: Sobre cualquier condición de trabajo no recogida expresamente en este Convenio, se atenderá a lo dispuesto para el personal funcionario de este Ayuntamiento y siempre que no exista impedimento legal para ello.

Para todo tipo de contratación de personal laboral, a la hora de fijar las retribuciones, se atenderá siempre al principio de equiparación de a igual puesto de trabajo igual remuneración, con referencia al personal funcionario.

De la misma forma, y en aplicación de la equiparación del Personal Laboral y Funcionario, se aplicará al Personal Laboral cualquier mejora o recuperación del personal funcionario del Ayuntamiento de Almazán.

Artículo 5.- Organización y Racionalización del Trabajo.

La organización práctica del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Almazán, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

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

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas de personal, adecuadas y sujetas a las necesidades y competencias municipales.

CAPÍTULO SEGUNDO

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Artículo 6.-

1.- Se constituye una Comisión Paritaria Mixta, conjunta para el personal laboral y personal funcionario, de control, interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo; sus decisiones tendrán los efectos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/1987, respectivamente, para cada uno de estos colectivos.

Estará integrada de una parte por tres representantes del Ayuntamiento de Almazán, y por la otra parte, la sindical, por tres representantes designados a propuesta de la representación sin-



dical, uno del personal funcionario y dos del personal laboral. Dichos órganos podrán designar igual número de representantes suplentes.

En las reuniones de esta Comisión podrán participar, con voz y sin voto, un Asesor por cada una de las partes.

Será presidida por el Alcalde o Concejales en quien delegue y actuará de Secretario el de la Corporación o empleado en quien delegue.

2.- Su función será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar las partes dudosas e incompletas del mismo, que pudieran existir.

3.- Dicha Comisión se reunirá y se convocará por su Presidente, a petición mayoritaria de los componentes de cualquiera de las partes, debiendo reunirse dentro de los 20 días siguientes a la fecha de la petición.

En la Convocatoria de esta Comisión deberá figurar el contenido del Orden del Día, que incluirá todas las cuestiones solicitadas, así como un punto de ruegos y preguntas.

4.- De los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria, se dará traslado a la Comisión u Órgano competente para su correspondiente dictamen o resolución.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las dos partes indicadas (corporativa y empleado).

No obstante, en aquellas cuestiones que afecten con carácter exclusivo al personal funcionario o bien al personal laboral deberán abstenerse los representantes designados por la representación no afectada. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

5.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- La interpretación, seguimiento, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio Colectivo, así como informar: de las funciones específicas de cada puesto de trabajo o categoría profesional; los expedientes de homologación de Colectivos que sean objeto de transferencias.

- La previa intervención a petición de las partes, como órgano de mediación o conciliación, antes de la interposición de recursos o reclamaciones tanto administrativas, como contencioso-administrativas, o conflictos colectivos en el ámbito de esta Administración Municipal.

- Informar las bases que rijan los procesos de selección de personal, así como de los concursos de provisión de puestos de trabajo.

- Servir como órgano de consulta e informe previo de la Relación de Puestos de Trabajos y de la Oferta de Empleo Público de cada ejercicio.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual está integrada por las personas miembro de la Comisión Paritaria. Se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, dotándose de un reglamento interno el día de su constitución.

Especialmente, la Comisión velará por la igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo y contratación, formativa y de desarrollo de carrera, de promoción, retributiva, de clasificación profesional, de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.



La Comisión para la Igualdad de Oportunidades se compromete a elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de oportunidades para la plantilla del Ayuntamiento en el plazo máximo de 3 meses a partir de su constitución. Para ello se pondrá a su disposición los medios necesarios para el correcto desempeño de su función (información documental, a ser posible en soporte informático, crédito horario y equipamiento necesario).

Tanto las organizaciones sindicales como el Ayuntamiento podrán asistir acompañadas por personas expertas en materia de igualdad de oportunidades, a las reuniones que convoque la Comisión de Igualdad.

Los trabajadores, acogidos a este convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de su representación, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria por razón de sexo.

CAPÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO, CALENDARIO, JORNADA LABORAL, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 7.- Calendario.

El calendario será elaborado por el Ayuntamiento y, previa su aprobación, sometido a la negociación en una Comisión integrada por un representante de cada Sección Sindical y por parte del Ayuntamiento, quien determine. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 31 de diciembre. Previamente y en todo caso, antes del 31 de octubre de cada año, por la Comisión Paritaria o Comisión a tal efecto, se habrá elaborado calendarios tipo que, en unificación de criterios, servirá de base en la negociación precitada.

Si en la fase de negociación prevista en el párrafo anterior surgiesen discrepancias, estas serán resueltas en el seno de la Comisión Paritaria o en su caso, la Comisión a tal efecto, a cuyo fin serán remitidas aquéllas antes del 30 de noviembre por cualquiera de las partes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

El descanso obligatorio entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, será como mínimo, doce horas, tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores el artículo 34.3

El calendario laboral siempre deberá respetar el derecho a dos días continuados de descanso por cada período semanal siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso con la participación de la representación sindical, siempre respetando un descanso mínimo, tal y como establece la Ley, de treinta y seis horas continuadas, sin perjuicio de las doce que corresponden entre jornadas.

Podrán realizarse modificaciones de horario, de calendario o de jornada de los diferentes Centros o Servicios, que afecten al personal laboral del Ayuntamiento, siendo objeto de aprobación, previa negociación con la representación sindical.

En el caso de que dicha modificación de jornada u horario diere lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, la voluntad de la representación de los trabajadores no puede sustituir a la voluntad de los trabajadores afectados por dicha modificación.

BOPSO-77-06072018



En los calendarios de trabajo vendrá determinada la jornada en cómputo anual, de forma individualizada, y, en su caso, los días de vacaciones adicionales a que se tenga derecho por razón de antigüedad o por su disfrute obligado, excesos de jornada u otros según calendario de vacaciones previsto.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción del Registro General y Conserjería. Si fueran sábados o festivos se disfrutarán en las fechas que permitan las necesidades del servicio. Asimismo en las dependencias o servicios en las que no sea posible el cierre se establecerá compensación a lo largo de todo el año mientras autorización expresa.

Artículo 8.- Jornada laboral y horario:

1. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la jornada de los empleados de este Excmo. Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media semanales. El Ayuntamiento de Almazán adquiere el compromiso de pasar a treinta y cinco horas semanales en cuanto el Estado lo apruebe. Podrá negociarse la distribución horaria en cómputo anual, según calendario laboral aprobado para cada centro de trabajo, previo Acuerdo con la representación sindical.

2. Debido a la diversidad de los servicios y actividades que presta y ejecuta el Ayuntamiento, se exige el reconocimiento de las siguientes jornadas y horarios, agrupables en tres grupos diferentes:

a) Jornada ordinaria, a prestar normalmente de lunes a sábado, en horario de mañana de 8:00 a 15:00 horas.

En aquellos servicios en los que se presta este calendario, podrá negociarse un horario de jornada flexible, en análogos términos que los previstos en la Administración del Estado.

b) Jornada de turnos rotatorios, con horarios intensivos de mañana, tarde y noche, según cuadrante anual de servicios aprobado por la Alcaldía, previa negociación con la representación sindical. Será de aplicación, en caso de no introducirse ninguna modificación en el régimen actual de trabajo, al Servicio de Policía Local.

c) Jornadas especiales, bajo cuyo epígrafe se agrupan las que vienen determinadas por las peculiaridades específicas no recogidas en anteriores apartados y que deberán determinarse, por el Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, en cada caso, para los Centros, Unidades y Servicios Municipales que se indican a continuación:

- a) Tirso de Molina.
- b) Instalaciones Deportivas.
- c) Cementerio.
- d) Escombrera.
- e) Oficina de turismo.
- f) Punto limpio.
- g) Centros educativos...

Durante el período de Navidad, comprendido entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, así como, Semana Santa y las fiestas patronales, se establecerá una reducción de jornada de forma que el horario de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas.

Adaptación de la jornada de trabajo posterior a tratamientos médicos

El personal laboral que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o tratamientos similares podrá solicitar una adaptación progre-



siva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona solicitante para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Ayuntamiento podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el personal laboral justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Días de ausencia sin deducción de retribuciones

Las ausencias y faltas de puntualidad o permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedades, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, deberán ser comunicadas, a la mayor brevedad, a la persona responsable del servicio al que se esté adscrito, con independencia de su ulterior justificación documental, que será presentada ante el Jefe o la Jefa del Servicio respectivo.

Se tendrá derecho a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Las ausencias por enfermedad de duración inferior a tres días deberán justificarse documentalmente ante la Jefatura el Jefe o la Jefa del Servicio respectivo y ante el Servicio de Recursos Humanos.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad del Ayuntamiento de exigir la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de conformación con la periodicidad que reglamentariamente proceda. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

Artículo 9.- Descansos.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar los descansos, dentro de su calendario de trabajo, que marque la Ley.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo, dispondrá de 30 minutos diarios de descanso, no recuperables. Siempre que el servicio quede debidamente cubierto.

En los turnos de jornada partida se disfrutará por la mañana o por la tarde, o se distribuirá entre ambas.

Artículo 10.- Vacaciones.

Según la legislación vigente en cada momento.

BOPSO-77-06072018



Las vacaciones serán autorizadas, previa solicitud del trabajador, salvaguardando las necesidades del servicio, por la Jefatura de Personal de este Ayuntamiento.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indiquen, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de junio a septiembre. Si por razones del servicio hubiera de disfrutarse fuera de este período, se tendrá derecho a un día adicional por cada 5 que se señalen fuera del período.

La vacación anual estará condicionada a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse, a elección del empleado, en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones ordinarias.

Anualmente y antes del 1 de mayo, se confeccionará por la Jefatura de Personal un calendario de vacaciones para cada Dependencia Municipal. Se atenderán las propuestas de los interesados, en caso contrario, se tendrán en cuenta los principios de rotación y sorteo.

Los empleados municipales podrán acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Asimismo, en el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

Cuando por necesidades del servicio, el Ayuntamiento requiera al empleado anular, suspender o modificar sus vacaciones, una vez que estas hayan sido aprobadas, el empleado tendrá derecho a ser reembolsado por los perjuicios o gastos que se le puedan ocasionar por tener comprometidos viajes, hoteles o cualquier otro desembolso debidamente justificado.

Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, en caso de hospitalización o IT previas a su comienzo podrá modificarse el período de disfrute; si la hospitalización o la situación de IT (con parte de baja médica) sobreviniese durante el disfrute vacacional se interrumpirá dicho período, disfrutándose posteriormente cuando las necesidades del servicio lo permitan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originada.

Artículo 11.- Permisos.

Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos:



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

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

La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto. A estos efectos, podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

- Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.
- Hospitalización.

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

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con disca-

BOPSO-77-06072018



pacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

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

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

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

k) Por asuntos particulares, seis días al año. En el supuesto de que los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, coincidan con días no laborables, pasarán a incrementar el número de días por asuntos particulares.

l) Los permisos retribuidos se inician el primer día laborable del trabajador.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

BOPSO-77-06072018



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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos pos-

BOPSO-77-06072018



teriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos 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 período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

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

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas



f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 12.- Licencias.

a) Quince días naturales por razón de matrimonio y uniones de hecho, que abarcarán en todo caso desde el día del hecho generador.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de estudios, sobre materias relacionadas con la función que constituya su puesto de trabajo, con subordinación a las necesidades del servicio.

c) El personal laboral tendrá derecho a licencia por enfermedad o incapacidad temporal, garantizándosele el 100% de sus retribuciones íntegras mensuales por todos los conceptos.

d) Hasta tres meses, por asuntos propios, cada dos años sin retribución alguna. Este período no podrá ser inferior a 15 días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse el límite a siete días naturales el período mínimo de duración de esta licencia.

Esta licencia se concederá siempre con subordinación a las necesidades del servicio.

e) Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una trabajadora pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, hijo e hija, se concederá licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la trabajadora durante toda la duración de la licencia, de acuerdo a lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 13.- Excedencias.

1.- Se regularán según lo previsto por la legislación vigente.

2.- Excedencia por cuidado de familiares: Esta excedencia tiene dos modalidades, una por el cuidado de hijos y otra, por el cuidado de familiares hasta determinado grado de parentesco.

2.1.- Excedencia por cuidado de hijos: El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada uno de sus hijos tanto sean por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o de forma provisio-

BOPSO-77-06072018



nal o preadoptivo, a contar de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social. Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.

2.2.- Excedencia por cuidado de otros familiares: El personal laboral también tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. A efectos de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

El período de esta excedencia será único para cada causante, pero podrá ser sucesivo por uno u otro trabajador.

La excedencia es un derecho individual, por lo que, si dos trabajadores tuvieran derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones relacionadas con el funcionamiento del Servicio.

El período de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efecto de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante los dos primeros años el personal laboral tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Pero transcurrido este plazo la reserva lo será referida al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

2.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familia: También podrán obtener excedencia voluntaria los trabajadores por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo cuando su cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como laboral en cualquier Administración Pública.

2.4.- Excedencia voluntaria por interés particular: Siempre que se tenga un año de antigüedad, se concederán excedencias voluntarias cuando los trabajadores lo soliciten por interés particular, no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

2.5.- Excedencia Voluntaria por prestación de servicios en el sector público: Podrá concederse excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público a aquellos trabajadores que pasen a prestar servicios en organismo o entidades del sector público.

Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

Las excedencias precedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

2.6.- Excedencia por violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

BOPSO-77-06072018



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

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

Artículo 14.- Formación y perfeccionamiento profesional.

a) Todos los empleados tendrán derecho a realizar Cursos de Perfeccionamiento Profesional, siempre que estén directa y estrechamente relacionados con su puesto de trabajo o con funciones propias de la Administración Local, que deberán ser justificados y autorizados previamente por la Alcaldía.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el Ayuntamiento de Almazán u otras Administraciones Públicas competentes para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el Acuerdo de Formación Continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

b) Cuando los Cursos deban realizarse a instancia del Ayuntamiento, éste abonará al empleado, los gastos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

c) El Ayuntamiento podría conceder licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

d) La autorización para la realización de cursos habrá de hacerse teniendo en cuenta los principios de igualdad y no discriminación, especialización por el puesto de trabajo y rotatividad.

e) Cuando los citados cursos se celebren en horario diferente al de la jornada laboral, se tendrá derecho durante el tiempo de su duración a dos horas y treinta minutos diarias de ausencia del trabajo, siempre que la duración del curso sea igual o superior.

CAPÍTULO CUARTO

ACCESO, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Grupos:

1. El personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almazán, seguirá el sistema de clasificación que se contempla en este Convenio y se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y, en su caso especialidades.

2. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

3. La clasificación se realizará en cinco grupos, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

4. Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, áreas funcionales, entendiéndose por estas las que agrupan, unitariamente, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio, rama de actividad profesional.



5. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en este Convenio.

6. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

7. Para racionalizar la distribución de funciones entre el personal en determinados centros de trabajo, se podrán establecer negociadamente puestos de trabajo de funciones polivalentes.

A este efecto, por polivalencia se entiende la concurrencia en un puesto de trabajo de funciones propias de más de una categoría durante un tercio de jornada, como mínimo.

A efectos de clasificación profesional, se ceñirá a la categoría profesional con nivel retributivo superior de las que se desarrollan durante la mayor parte de la jornada.

8. Plazas a extinguir: Las categorías profesionales declaradas «a extinguir» se mantendrán por quienes actualmente las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a estas competencias funcionales ningún otro trabajador, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

Las plazas correspondientes a las competencias funcionales “a extinguir” se entenderán amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución, o queden vacantes y sus hasta entonces ocupantes no tengan derecho a su reserva.

IV.1.2.-Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



IV.1.3.- Grupos profesionales. Características:

GRUPO I:

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. 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. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas 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 desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor, así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. 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 de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requieren titulación académica equivalente a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

BOPSO-77-06072018



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 y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de 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, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

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 o 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.

Las titulaciones indicadas, se exigirán tanto en las pruebas de ingreso, como en las de promoción interna. No obstante, para la promoción del grupo IV al III, resultará equivalente a la titulación exigida diez años de antigüedad del mismo Grupo, o cinco años más la superación del curso específico.

IV.1.4.- Implantación del sistema: Corresponde a la comisión paritaria, de acuerdo con las anteriores premisas, aprobar el sistema de reclasificación profesional definido en este capítulo persistiendo entretanto el previsto en el anterior.

IV.1.2.- Categorías profesionales: Los puestos de trabajo de carácter laboral del Ayuntamiento de Almazán, se integran actualmente en las siguientes categorías profesionales.

- GRUPO I:

Titulados Superiores y asimilados

- GRUPO II:

Titulados Grado Medio y asimilados.

Responsable de Informática.

Animador Socio-Comunitario.

Encargado de la Biblioteca.

Director Banda de Música.

- GRUPO III:

Coordinador Cultural.

Socorrista Mantenedor.

BOPSO-77-06072018



Encargado Brigada

- GRUPO IV:

Oficiales de Oficios.

Ayudante Deportivo.

- GRUPO V:

Ayudantes de Oficios.

Peones/Operarios Servicios Múltiples.

Peones Instalaciones Deportivas.

Ordenanzas.

Porteros Centros Enseñanza.

Artículo 16.- Relación de puestos de trabajo:

Con la aprobación del presupuesto, deberá aprobarse la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal empleado que integra la plantilla del Ayuntamiento. Para la elaboración de dicha relación, en tanto se dicten normas específicas para la Administración Local, se aplicará la normativa de los empleados de la Administración del Estado, con la participación de los representantes sindicales.

En la RPT se incluirá una columna relativa a información sobre la situación administrativa o el carácter con el que se esté ocupando cada puesto de trabajo por parte del empleado correspondiente en el momento de su aprobación.

Estabilidad en el empleo.

1.- Con el objeto de reducir la temporalidad en la Administración hasta un máximo del 5%, en el seno de la Comisión Paritaria se acordarán planes de estabilidad que deberán ser de aplicación y desarrollo previa detección de las plazas de carácter estructural ocupadas temporalmente. Para ello se efectuarán las convocatorias de los procesos selectivos con la adecuada valoración en la fase de concurso de los servicios prestados por los profesionales que desempeñen o han venido desempeñando sus servicios en la Administración y en el Ayuntamiento de Almazán, siendo el concurso-oposición el sistema que, con carácter general, se aplicará en estos procesos.

2.- En este mismo sentido, para no incrementar las tasas de empleo temporal existentes en la actualidad, se desarrollarán, las políticas de empleo que permiten reducir y limitar las nuevas contrataciones temporales a las estrictamente necesarias para el mantenimiento de la prestación de los servicios públicos. En todo caso, los puestos de trabajo ocupados por personal laboral temporal deberán incluirse en las ofertas de empleo público correspondientes o ser objeto de provisión de acuerdo con los procedimientos convencionales o legalmente establecidos.

Artículo 17.- Oferta de Empleo Público Municipal: Dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, deberá aprobarse la Oferta de Empleo Público, que recogerá los puestos de trabajo vacantes dotados presupuestariamente, cuyas pruebas selectivas se prevea convocar durante el ejercicio, identificados por la Escala, Subescala y, en su caso, Clase y categoría a la que pertenezcan. Dicha oferta podrá ampliarse a lo largo del año con las vacantes que puedan producirse, lo que se determinará en las propias convocatorias.

En la Oferta de Empleo Público se determinará la reserva de al menos un 7% para personas con discapacidad, de acuerdo a la legislación vigente, en términos globales y para cada categoría, siempre que la especialidad de la categoría no lo impida de forma reglamentada.



En la Oferta de Empleo Público podrán determinarse los puestos reservados a promoción interna y aquellos que, en virtud de acuerdos específicos, cumplan un objetivo de consolidación del empleo.

Contrataciones temporales. Bolsas de empleo.

Contrataciones temporales:

1. La contratación del personal laboral, se realizará mediante un sistema de bolsa o lista abierta y pública que, garantizando los principios de publicidad e igualdad, mérito y capacidad, posibilite la necesaria agilidad en la selección.

2. A tales efectos, se constituirá una bolsa de empleo por cada Grupo Profesional o, en su caso, especialidad, con los aspirantes que, habiendo ejercido esta opción, la cual vendrá prevista en la propia solicitud de participación en los procesos selectivos, hubieran aprobado alguna de las fases o prueba de que consten estos, sin llegar a su superación y/o consiguiente nombramiento.

3. Hasta la existencia de las bolsas de empleo citadas en el apartado 2 anterior, se elaborarán las bases de las bolsas de empleo para atender las necesidades de acumulación de tareas, sustituciones, incapacidades temporales, licencias, vacaciones y otras eventualidades, de aquellos puestos de trabajo en los que se produzca un elevado número de incidencias y no existan las mismas, bolsas de empleo tendrán validez hasta la aprobación de las siguientes y no más de cuatro años.

Las contrataciones para los supuestos especificados en el párrafo anterior, en los puestos de trabajo, en las que no exista bolsas de empleo, se efectuarán en virtud de los correspondientes procesos selectivos o, por razones de urgente necesidad, mediante oferta genérica de empleo a través del servicio público de empleo, pudiéndose presentar cualquier persona demandante de empleo que reúna los requisitos exigidos.

Artículo 18.- Acceso a la función pública:

El ingreso en la función pública local, se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, resultare más adecuada la utilización del sistema del concurso-oposición o concurso (R.D. 896/1991, Regulador del Sistema Selectivo de los empleados de Administración Local y art. 109 y Sec.1ª Capítulo III de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y el 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.

Artículo 19.- Promoción interna:

En todas las pruebas selectivas de acceso a la función pública local, se reservará para promoción interna el número de plazas establecidas en la normativa vigente o, en su defecto, el que determine la Corporación previa negociación con la representación sindical, haciéndose constar en las correspondientes convocatorias.

El empleado que cubra plaza por este procedimiento, no podrá volver a concurrir por este sistema, hasta que hayan transcurrido dos años de antigüedad en el nuevo puesto.

Artículo 20.- Personal laboral temporal:

El Alcalde presidente podrá efectuar nombramientos de personal laboral temporal, en los términos establecidos para los empleados de la Administración del Estado, debiendo dicho personal reunir, en todo caso, los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas a los em-

BOPSO-77-06072018



pleados fijos y cesarán automáticamente al cubrirse la plaza por el proceso normal de provisión. La condición de empleado temporal, no constituirá ningún derecho como empleado fijo.

Para la selección del personal temporal, se realizarán pruebas específicas para cada categoría de puestos de trabajo, pudiendo establecerse un determinado número de aspirantes para posibles suplencias. No obstante, para puestos de trabajo que requieran especial preparación o conocimientos, podrán hacerse pruebas concretas. Las listas de suplencias tendrán una validez máxima de dos años.

En ningún caso el personal temporal que vea cubierta su plaza podrá ocupar directamente, con el mismo carácter de temporalidad, otra plaza similar.

Artículo 21.-

Los procedimientos de selección, se regirán por las bases de la convocatoria que apruebe el órgano correspondiente de la Corporación para cada uno de los Grupos.

Las Bases serán elaboradas por el Ayuntamiento y aprobadas, una vez emitido informe por la Comisión Paritaria, por el órgano correspondiente de la Corporación.

Artículo 22.-

Los Tribunales, que estarán integrados al menos por cinco miembros, contarán con un Presidente, un Secretario y los Vocales que determine la convocatoria, cuya composición será predominantemente técnica. Los miembros del Tribunal deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. Serán nombrados por el Alcalde, uno de ellos a propuesta de la representación sindical que actuará a título individual.

Análoga formación tendrá, en su caso, el Tribunal que juzgue las pruebas selectivas para empleados temporales.

Artículo 23.- Provisión de puestos de trabajo:

Publicada la Oferta de Empleo Público, se convocará concurso previo para la provisión de los puestos de trabajo vacantes, la cual se realizará entre empleados del mismo Grupo. Las vacantes resultantes se proveerán entre los aprobados de promoción interna y los de nuevo ingreso, por este orden de preferencia. Se realizará un procedimiento de concurso de traslado anual.

La Comisión de Valoración de los concursos, contará con la participación de un designado a propuesta de la representación sindical actuando a título individual.

Al personal empleado de nuevo ingreso se le adscribirá definitivamente a un puesto de trabajo, dentro de las vacantes existentes en ese momento y teniendo en cuenta la puntuación obtenida en las pruebas selectivas de ingreso y su preferencia.

CAPÍTULO QUINTO CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.-

Los empleados del Ayuntamiento de Almazán serán remunerados, por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, modificado, el 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 y en el presente Convenio Colectivo.



Con carácter general, para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, años 2018 y 2019, todas las retribuciones experimentarán un incremento igual al previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (L.P.G.E), correspondientes a cada ejercicio económico.

Artículo 25.- Retribuciones básicas:

Son retribuciones básicas el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

El sueldo base y los trienios, serán los establecidos con carácter general para cada grupo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se considerarán perfeccionados en el mes de vencimiento, si es el día primero del mes o a partir del mes siguiente si el vencimiento no es tal día. El personal laboral devengará los trienios correspondientes. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho de antigüedad se reconocerá a todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato, fijo o temporal que les una con el Ayuntamiento.

Las pagas extraordinarias del personal laboral serán dos al año, se devengarán en los meses de junio y diciembre y el importe de cada una de ellas será por el valor del sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, en la proporción que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 26.- Retribuciones complementarias:

1.- Complemento de puesto: Serán establecidos de acuerdo a los grupos profesionales asignados a los distintos puestos de trabajo.

Anualmente se incrementará en las cuantías que determine la L.P.G.E., con las modificaciones puntuales acordadas, al objeto de asegurar su adecuación al contenido concreto de los puestos de trabajo, de forma que el asignado a cada puesto de trabajo guarde la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad del mismo.

El Ayuntamiento iniciará una valoración objetiva del complemento de puesto para asegurar que las retribuciones asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente debido a las características de las mismas. Los conceptos que integran este complemento son: responsabilidad, mayor dedicación, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad y especial dificultad técnica.

Los complementos para cada puesto de trabajo son los que figuran en el Anexo I.

2.- Complemento de productividad:

Podrá establecerse un complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

Artículo 27.- Trabajos de superior categoría:

Aquel empleado que eventualmente deba desempeñar trabajos o funciones de superior categoría a las de su Grupo, por necesidades del servicio, percibirán con carácter provisional una cuantía igual a la diferencia de retribuciones complementarias existente entre su puesto de trabajo y las correspondientes al de categoría superior, circunstancialmente desempeñado, con excepción de los complementos personales.

Artículo 28.- Jornadas en horario nocturno:

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se entienden por jornadas nocturnas las comprendidas entre las 22'00 horas y las 8'00 horas del día siguiente.



Percibirán con efectos de la firma y posterior aprobación por el órgano municipal competente del presente Convenio y de las modificaciones presupuestarias necesarias, la cantidad de 2,50 euros por hora realizada.

Artículo 29.- Jornadas en festivos y nocturnidad:

Los trabajadores que, en aplicación del calendario laboral, realicen servicios en domingos y en festivos de carácter nacional, autonómico o local, así como los días 24 y 31 de diciembre, percibirán con efectos de la firma y posterior aprobación por el órgano municipal competente del presente Convenio Colectivo y de las modificaciones presupuestarias necesarias, la cantidad de 16,00 euros por cada turno o jornada ordinaria de mañana, tarde o noche realizada.

En el caso de que dicho turno o jornada no supere el límite de 4 horas, el trabajador percibirá el 50% de dicha cuantía.

Esta cantidad se incrementará anualmente en el porcentaje genérico previsto por las correspondientes L.P.G.E.

A estos efectos, se considerarán jornadas en festivos los servicios o turnos de noche realizados entre el sábado y el domingo, o entre el día anterior y el festivo, no teniendo en ningún caso la consideración de festivo el servicio o turno efectuado entre el domingo y el lunes, salvo que éste último sea festivo.

Se pagarán 50,00 euros mensuales, de plus nocturno, para los trabajadores que realicen ese turno, que se incrementarán anualmente con el I.P.C. real.

Artículo 30.- Gratificaciones por servicios extraordinarios:

1. Quedan prohibidas las horas extraordinarias realizadas con carácter habitual, permitiéndose tan sólo las absolutamente imprescindibles en los supuestos de fuerza mayor o urgente necesidad, según lo previsto en la normativa vigente, propuestas en este último caso por el Jefe de Servicio respectivo y con la expresa autorización del Concejal Delegado del Área de Personal.

En el supuesto de compensación de las horas extraordinarias en tiempo libre, se incrementará el tiempo de descanso en un 100% de las horas y fracción realizadas, si lo fueron en día laborable, en un 200% si se realizaron en día festivo o jornada nocturna y en un 250% si es festivo y nocturno. Se establece el descanso mínimo, por este concepto, en una hora.

Este valor real, para cada empleado se determinará de la siguiente manera: retribución básica mensual dividida por 30 y multiplicada por 7; más aumentos por antigüedad y retribuciones complementarias divididos por 30 y multiplicados por 6; más pagas extraordinarias dividido por 52. La suma dividida por el número de horas semanales y multiplicadas por el coeficiente 1,75 si son horas realizadas en días laborables, por 2 cuando se presten en festivo o nocturno y por 2,25 si son festivas y nocturnas.

La compensación en tiempo libre de estos servicios extraordinarios se realizará normalmente dentro de los tres meses siguientes a la prestación de los servicios que las originaron, respetando la preferencia del trabajador, salvo cuando las necesidades del servicio aconsejen el aplazamiento de la libranza.

Con carácter excepcional, en aquellos supuestos en los que pueda acreditarse la imposibilidad de la compensación en descanso dentro del plazo establecido por razones de servicio, podrán ser compensadas económicamente.

No se podrán realizar horas extraordinarias en períodos de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia.

*Artículo 31.- Segunda actividad:*

1. Los empleados municipales que tengan disminuida su capacidad física o psíquica para misiones de particular esfuerzo, preparación, responsabilidad o penosidad, debidamente acreditado e ineludibles en el puesto que vinieran desempeñando, de no proceder la incapacidad absoluta, podrán ser destinados a realizar tareas o funciones auxiliares, preferentemente en la misma dependencia de origen o, en su caso, adscritos a otros puestos de trabajo adecuados, denominados puestos auxiliares, previa la tramitación de expediente con audiencia al interesado e informe del Comité de Seguridad y Salud y/o del Servicio de Prevención.

Estos empleados consolidarán a nivel personal las retribuciones fijas y periódicas que vinieran percibiendo.

2. En cualquier caso, el personal de oficios, al cumplir los 60 años de edad, pasará a desempeñar tareas y funciones adecuados a su condición física en la dependencia de origen, pudiendo acceder también a otros puestos para los que reúna condiciones y capacidad, en desarrollo de lo previsto en el artículo 169.1.d), del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, sin merma de sus retribuciones fijas y periódicas.

3. En los casos en que el empleado pase a desempeñar otros puestos de trabajo, por los procedimientos anteriores, se generará vacante en el puesto de origen.

4. En todos los supuestos anteriores, serán tenidos en cuenta los informes emitidos por el Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Prevención.

CAPÍTULO SEXTO**CONDICIONES SANITARIAS, LABORALES, SOCIALES Y ASISTENCIALES***Artículo 32.- Prestaciones sanitarias:*

Se reconoce a todos los empleados en activo y a sus beneficiarios (cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita que no perciba retribuciones e hijos menores o mayores sin trabajo remunerado), las prestaciones complementarias establecidas en el Anexo II, sin que en ningún caso excedan de las realmente abonadas según factura; asimismo, se incluye el reconocimiento de prestaciones por gimnasia pre-parto.

Los empleados temporales, con al menos seis meses de antigüedad de relación laboral, tendrán derecho al 50% de las cuantías establecidas en el citado Anexo y al 100% a partir del primer año de antigüedad en la empresa.

Artículo 33.- Protección de la salud:

La prestación de la asistencia sanitaria a los empleados y sus beneficiarios, en todos sus conceptos, inclusive la Entidad con la que se concierta, será negociada con los representantes sindicales en la Comisión Paritaria, así como el concierto que pueda incluir la Mutua de Accidentes de Trabajo y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.- Seguro de accidentes:

Todos los empleados que tengan al menos un año continuado de relación laboral con el Ayuntamiento, tienen derecho a un Seguro de Accidentes, con cobertura de las 24 horas del día, en los términos concertados actualmente, con inclusión del Infarto cerebral o de miocardio. La cobertura en caso de muerte o invalidez se fija en 45.000 euros, con efectos de los dos meses siguientes a la aprobación por el Ayuntamiento Pleno del presente Convenio Colectivo; hasta dicho momento, será aplicable lo establecido en el Convenio Colectivo anterior.

BOPSO-77-06072018



Si el accidente ocurriese en horario laboral, el Ayuntamiento asumirá los gastos que no ampare el seguro de asistencia sanitaria.

En los seguros de los vehículos municipales que se concierten, el conductor tendrá derecho a una indemnización de igual cuantía que la que cubra al eventual acompañante, salvo los casos en que el siniestro venga motivado por consumo de alcohol, drogas, conducta dolosa o imprudencia temeraria.

Responsabilidad civil: En los supuestos de responsabilidad civil de los empleados por actuaciones en el ejercicio de su actividad municipal, en las que intervenga culpa o negligencia, el Ayuntamiento responderá de la cantidad a que fuese condenado el empleado, siempre que se ponga en conocimiento del mismo, y en su caso inmediatamente, la demanda interpuesta contra aquél.

Artículo 35.- Asistencia jurídica:

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a todos los empleados a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como en actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo. Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado cuando sea necesario. Asimismo, el Ayuntamiento asesorará convenientemente en derechos y deberes a todos los empleados que por el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, al objeto de evitar las actuaciones y procedimientos a los que se ha hecho alusión.

El Ayuntamiento, de acuerdo con la representación de los empleados, concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán y representarán al empleado, tramitarán los documentos necesarios en cada procedimiento y les acompañarán ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio y relacionados con el cargo. Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 36.- Asistencia a actos jurídicos:

En el supuesto de que un empleado municipal deba comparecer, fuera del horario de trabajo, a Juzgados o Tribunales o ante autoridades judiciales o de otra índole, como consecuencia de hechos o actuaciones derivadas del desempeño de su cargo, percibirá una compensación económica mínima equivalente a dos horas extraordinarias; si la duración es superior a dos horas, percibirá tres horas extraordinarias, independientemente del exceso horario que se produzca. A solicitud del empleado, dicha compensación económica podrá sustituirse por horas libres, que podrán acumularse por jornadas completas en los tres meses siguientes y en función de las necesidades del servicio.

El empleado deberá justificar la asistencia y duración de la misma mediante la presentación de la citación sellada por el Juzgado, Tribunal, autoridad o Entidad correspondiente, u otros documentos que acrediten tales extremos.

Artículo 37.- Permiso de conducir:

Al empleado del Ayuntamiento de Almazán que le fuera retirado el permiso de conducir por infracción de tráfico se le reintegrará a su puesto de trabajo, una vez que recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones. El Ayuntamiento no tendrá obligación de retribuir el complemento específico propio del conductor, cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por consumo de alcohol, drogas, por conducta dolosa o imprudencia temeraria,

BOPSO-77-06072018



tras sentencia firme, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario, si los hechos causantes fueran cometidos dentro de su jornada laboral.

Los empleados municipales que requieran estar en posesión del permiso de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, a cuyos efectos se podrá elaborar una relación de los puestos de trabajo que exijan de un determinado permiso de conducir para la realización de las funciones propias del puesto, tendrán derecho a que el Ayuntamiento les abone la totalidad de los gastos necesarios para su renovación.

Artículo 38.- Indemnizaciones:

a) Se equiparán todos los Grupos a efectos de asignación de indemnizaciones por razón de servicio, abonándose, cuando proceda, a los empleados las cuantías asignadas por la normativa vigente al Grupo "A2", cualquiera que sea la categoría de aquellos.

Artículo 39.- Ropa de trabajo:

El Ayuntamiento facilitará a sus empleados, en tiempo y forma, las prendas de trabajo, vestuario y elementos de protección personal necesarios, reponiéndose el material deteriorado. Todos los elementos de protección personal estarán debidamente homologados de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes y se velará por la calidad de las mismas.

En la elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas para la adquisición de material de protección personal se dará traslado, para su informe, a la representación sindical, pudiendo asistir a las reuniones de la Mesa de Contratación cuando en la misma se estudie la adjudicación o compra de bienes y servicios que afecten a las condiciones de trabajo en general, con voz, pero sin voto, para lo cual se les informará con anterioridad.

Artículo 40.- Anticipos reintegrables:

1. A partir de la firma y posterior aprobación por el órgano municipal competente del presente Convenio Colectivo y de las modificaciones presupuestarias necesarias, el Ayuntamiento concederá a los empleados municipales, previa solicitud, los anticipos siguientes, para los fines que igualmente se indican:

a) Adquisición de primera vivienda para domicilio habitual, hasta 7.500 euros, previa justificación documental, a reintegrar en 50 mensualidades.

b) Mejoras para vivienda, mobiliario, matrimonio, estudios de hijos/as fuera de Almazán, situaciones especiales de enfermedad del empleado o sus beneficiarios y adquisición de segunda vivienda, previa justificación documental, hasta 5.000 euros o dos mensualidades íntegras, a reintegrar en 24 mensualidades.

c) Anticipo de hasta dos mensualidades sin justificación documental, a reintegrar en 24 mensualidades.

2.- El anticipo de primera vivienda, será compatible con cualesquiera otros anticipos, pero no serán compatibles el resto de anticipos entre sí.

3.- Para solicitar los anticipos citados, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Relación laboral al menos de un año continuado y que la devolución del anticipo se realice antes de la finalización del contrato.

- No estar disfrutando de cualquier otro anticipo concedido, salvo el de adquisición de primera vivienda.

Artículo 41.- Premios a la dedicación:



Por la prestación continuada de 15 años de servicio en este Ayuntamiento, 3 días naturales de vacaciones, por 25 años de servicio en este Ayuntamiento, los empleados municipales tendrán derecho a una paga íntegra, así como diez días naturales de vacaciones y conceder lo mismo cuando se cumplan 40 años de servicio.

Artículo 42.- Jubilaciones anticipadas:

En el marco legal fijado por la normativa vigente para las jubilaciones voluntarias, se establece un premio de jubilación voluntaria anticipada, que sólo se concederá en el momento de hacerse efectiva la jubilación, previa petición, con una antigüedad mínima de 15 años, y con arreglo a la siguiente escala:

5 años o más, si la legislac lo permite, antes de cumplir la edad legal de jub. 22.000,00 €

4 años o más, si la legislac lo permite, antes de cumplir la edad legal de jub. 17.500,00 €

3 años o más, si la legislac lo permite, antes de cumplir la edad legal de jub. 13.000,00 €

2 años o más, si la legislac. lo permite, antes de cumplir la edad legal de jub. 9.000,00 €

1 años o más, si la legislac. lo permite, antes de cumplir la edad legal de jub. 4.500,00 €

El anticipo por jubilación voluntaria un año antes de cumplir la edad legal de jubilación será abonado cuando el interesado haga efectiva la jubilación en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha de cumplimiento de la edad.

Sin perjuicio de la escala previamente establecida, la indemnización por jubilación anticipada se concederá en base a los meses que falten hasta cumplir la edad de jubilación, con efectos de la firma del Acuerdo, prorrateando las cantidades correspondientes.

Estas cuantías, resultarán en todo caso incompatibles, en los supuestos que traigan causa de situaciones de invalidez, incapacidad o jubilación anticipada por los motivos precitados, así como con cualquier otro tipo de beneficio por jubilación anticipada.

El trabajador a la edad estipulada en cada momento según legislación tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial contemplada en el artículo 215 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el Capítulo III del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, por los que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. El ayuntamiento realizará con el trabajador un contrato a tiempo parcial y acordará con este la forma y períodos de prestación de la jornada que corresponda a lo largo del período correspondiente. El Ayuntamiento vendrá obligado a realizar las obligaciones legales que le corresponden, contratando un trabajador en los términos regulados en dicha normativa.

Artículo 43.- Auxilio por defunción:

Si se produce la defunción de un empleado público, con una relación laboral de al menos un año en plantilla, en los años de su vida laboral, se asignará un auxilio correspondiente a dos pagas íntegras.

Artículo 44.- Ayuda por asistencia Centro de Educación Infantil (Guarderías).

Los empleados públicos, con una relación laboral de al menos un año en plantilla, con hijos que asistan a guardería municipal y si esta estuviera completa a cualquier otra, disfrutarán de una ayuda de 300 € por curso, previa petición.

Artículo 45.- Ayudas al Estudio.



Para todo empleado público, con una relación laboral de al menos un año en plantilla, que estudie cualquier materia que pueda servirle a lo largo de su vida profesional, recibirá como máximo un 75% del importe de gastos por matrícula de estudios.

CAPÍTULO SÉPTIMO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 46.- Salud laboral:

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, los empleados estarán amparados por la normativa vigente, con especial referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empleado tiene 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.

Tiene asimismo el derecho a 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 los 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 los empleados en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los empleados que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado o para sus compañeros o terceros.

El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o fuera de esta, con la compensación que proceda.

La formación de la política de seguridad y salud en todos los centros del Ayuntamiento partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

Dicha política de seguridad y salud se planificará anualmente para Servicios Especiales y Personal de Oficios y con periodicidad trianual en las oficinas y centros administrativos.

En todo caso, deberá comprender los estudios de los proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 47.- Comité de Seguridad y Salud:

Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se creará un único comité paritario denominado “Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Almazán”, que estará integrado por los tres Delegados de Prevención siempre que sea posible y por representantes de la Administración, en número igual al de los Delegados.

Tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos, sean o no delegados electos. El Ayuntamiento se responsabilizará de impartir una formación básica a los delegados de prevención, que será obligatoria y computada como horario de trabajo. Además,



podrán asistir a la formación específica sobre los riesgos laborales del resto de los empleados municipales.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales.

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

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un Reglamento de funcionamiento y ejercerá las funciones que le compete de conformidad con la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 48.-

Derechos de los empleados en relación con la seguridad y salud en el trabajo: Todo empleado, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:

a) A los exámenes de vigilancia de la salud establecidos en la normativa vigente, con la periodicidad que corresponda y el contenido acordado con el Servicio de Prevención, con carácter voluntario. Para los empleados de la Escala de Servicios Especiales, personal de Oficios y para el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse a su puesto de trabajo, el citado examen será obligatorio.

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

c) A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y no retornar a su puesto de trabajo hasta que no haya sido eliminado, salvo las excepciones previstas en la Ley.

d) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y de su resultado será informado personalmente y de forma completa el empleado.

e) A participar con sus representantes o por sí mismo, en ausencia de éstos, en cuantas medidas puedan promover la seguridad y la salud en el trabajo.

f) A una formación preventiva específica sobre los riesgos de su puesto de trabajo, adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica de trabajo.

Artículo 49.- Derechos de las empleadas embarazadas:

Las empleadas municipales que se encuentren en estado de gestación, se adscribirán a puestos cuyas tareas a realizar no comporten riesgos para el embarazo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones habituales; especialmente se evitarán los trabajos a turnos y el trabajo en horario nocturno.

En el supuesto de que el Ayuntamiento no pueda proporcionar puestos o funciones adecuadas, las empleadas podrán acogerse a la situación de licencia por riesgo para el embarazo, en los términos previstos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 50.- Trabajo en pantallas:

El Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar a los empleados que presten sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenador, pantallas, etc., todas aquellas medidas de

BOPSO-77-06072018



protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el R.D. 488/1997, de 14 de abril.

CAPÍTULO OCTAVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.- Responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria del Personal municipal queda establecida de la siguiente forma:

1. El personal municipal quedar sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio y en las normas de la Ley de la Función Pública.
2. El personal municipal que indujere a otro a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal municipal que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Convenio, por la legislación laboral.

Artículo 52.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. El Ayuntamiento de Almazán corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 53.- Clasificación de las faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Para la graduación de las faltas se atenderá a las siguientes circunstancias:
 - a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Artículo 54.- Faltas muy graves.



Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Castilla y León, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- 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 la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) La participación en huelgas, a quienes la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- q) El acoso laboral.
- r) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- s) Las ofensas físicas o verbales inferidas a los trabajadores de superior, inferior o idéntica categoría producidas durante el trabajo.
- t) El abuso de autoridad por parte del superior, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.
- u) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- v) El uso indebido del ordenador, utilizando internet para acceder a páginas de contenido pornográfico, de juegos y apuestas.

BOPSO-77-06072018



x) También serán faltas muy graves aquellas actitudes en que incurra el personal laboral y que queden tipificadas como tales en Ley de la Función Pública de Castilla y León.

Artículo 55.- Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- b) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- c) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- d) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- e) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- f) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h) 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.
- i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de quince horas al mes.
- k) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
- l) La grave perturbación del servicio.
- m) El atentado grave a la dignidad del personal al servicio de la Administración o de la propia Administración.
- n) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p) También serán faltas graves las actitudes en que incurra el personal laboral y señaladas como tal en la Ley de la función Pública de Castilla y León.

Artículo 56.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave, a partir de tres faltas de puntualidad al mes.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.



Artículo 57.- Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo por comisión de falta muy grave que no podrá ser superior a cuarenta y cinco días ni inferior a once. Si se impone por falta grave no excederá de diez días.

c) Cambio de destino forzoso por un período no superior a un mes que solo podrá imponerse por la comisión de una falta grave.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, que se aplicará solo en aquellos casos en que el infractor haya sido sancionado con suspensión de funciones o de empleo y sueldo.

e) Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley de la función pública de la Comunidad de Castilla y León.

2. En virtud del principio de igualdad de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Almazán y todos sus organismos autónomos, empresas, institutos y patronatos que de él dependen, sea cual fuere su régimen jurídico, el Equipo de Gobierno Municipal, así como los responsables de dichos Organismos Municipales, se obligan a que, en caso de despido del personal laboral fijo a ellos adscrito, declarado improcedente por la jurisdicción social, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá, en todo caso, al trabajador, el cual quedará automáticamente readmitido tanto si ejercita la opción en este sentido, como si no ejercitase opción alguna.

En el caso de concurrencia de las causas de extinción prevista en los artículos 51 y 52-c del estatuto de los trabajadores, el ayuntamiento no hará uso de las medidas extintivas de contratos de trabajo previstas en dichos preceptos y procederá a la recolocación de los trabajadores afectados en otras tareas o servicios, previa negociación con los sindicatos.

3. 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.

Artículo 58.- Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.

2. 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.

3. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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

Artículo 59.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción, indulto, extinción de la relación laboral y amnistía.

BOPSO-77-06072018



2. Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción de la relación laboral del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida, y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al trabajador inculpado.

3. Las faltas prescribirán de acuerdo a lo establecido en el Artículo anterior. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

4. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al personal laboral sujeto al procedimiento.

5. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

6. Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin ser tenidas en cuenta en el expediente personal, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, en los siguientes plazos:

- a) Las sanciones por falta leve a los 3 meses.
- b) Las sanciones por falta grave a los 6 meses.
- c) Las sanciones por falta muy grave al año.

7. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

Artículo 60.- Ordenación del procedimiento disciplinario.

1. El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido en los siguientes artículos.

3. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado

Artículo 61.- Iniciación.

1. Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

2. Si el expediente disciplinario se hubiese iniciado como denuncia de un trabajador o trabajadores, lo actuado y su resolución se pondrá en su conocimiento.

3. Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de diez días naturales. Este trámite será acordado cuando la Administración tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable o director del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.



4. En el plazo de quince días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación del expediente disciplinario por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical en el caso de trabajadores afiliados.

5. En la resolución por la que se incoe el expediente se nombrará un Instructor. Asimismo, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario.

6. La incoación del procedimiento con el nombramiento del Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

7. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quiénes son el Instructor y el Secretario. La abstención y la recusación se plantearán ante el órgano que acordó el nombramiento, quién deberá resolver en tres días.

8. Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

9. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

De acuerdo a lo establecido en el Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal laboral deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al personal laboral la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del personal laboral a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

BOPSO-77-06072018



Artículo 62.- Desarrollo.

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y la determinación de responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El instructor, como primeras actuaciones, podrá solicitar declaración al trabajador o trabajadores imputados y evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que hubieran alegado en su declaración.

Todos los organismos y dependencias están obligados a facilitar al Instructor los documentos e información que precise, siempre y cuando ello no suponga vulnerar la normativa en materia de protección de datos personales, así como los medios personales y materiales para un correcto desarrollo de sus funciones.

Asimismo, todos los trabajadores y personal directivo, deberán comparecer ante el Instructor si fueran requeridos por éste, en el desarrollo de sus funciones, con la debida diligencia.

3. A la vista de las actuaciones practicadas y en el plazo de diez días hábiles contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio. El pliego de cargos se notificará al interesado, al comité de empresa o delegados de personal del centro, y en el caso de trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

4. El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de las medidas provisionales que en su caso se hubieran adoptado al amparo de lo establecido en el punto este mismo artículo.

5. El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de siete días hábiles para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

6. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de las pruebas solicitadas, así como la de todas aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.

7. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

8. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al trabajador el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

BOPSO-77-06072018



La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplido por la del Secretario.

9. Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente Título se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de siete días hábiles alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando éste así lo solicite.

10. El Instructor formulará, dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer. De dicha propuesta de resolución se dará traslado al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo de cinco días hábiles, así como también se notificará al comité de empresa o delegados de personal, y en el caso de los trabajadores afiliados que así lo hagan constar, a la sección sindical correspondiente.

11. Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones del interesado y el expediente completo, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considera necesarias.

Artículo 63.- Terminación.

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo máximo de diez días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrá aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

3. Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

a. El Concejal Delegado de Personal y los Gerentes de los Organismos Autónomos para imponer las sanciones de apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo, según se trate respectivamente de personal al servicio del Ayuntamiento de Almazán o de personal al servicio de sus Organismos Autónomos.

b. El Ayuntamiento Pleno o el Consejo Rector del Organismo Autónomo, cuyo acuerdo habrá de ser ratificado por el Ayuntamiento Pleno, para proceder al despido disciplinario según se trate respectivamente de personal al servicio del Ayuntamiento de Almazán o de personal al de sus Organismos Autónomos.

4. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.



5. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad por el trabajador inculpado, hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

6. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y el plazo de interponerlos. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

7. La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

8. La sanción disciplinaria se impondrá en el plazo máximo de treinta días naturales, salvo que por motivos justificados se establezca otro distinto.

CAPÍTULO NOVENO CONDICIONES SINDICALES

Artículo 64.- Derechos sindicales.

Los derechos sindicales del personal laboral del Ayuntamiento de Almazán serán los establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley 9/87, de Órganos de Representación en las Administraciones Públicas, en su redacción actual y lo establecido en el presente Capítulo.

Artículo 65.- Secciones sindicales.

El conjunto de afiliados a un mismo sindicato con representatividad entre el delegados o delegados de personal podrán constituir la sección sindical y podrá incluir tanto al personal funcionario como laboral.

Cada Sección sindical podrá elegir entre sus afiliados a un Delegado Sindical, que representará a los afiliados.

El Delegado sindical gozará de las mismas garantías que el Delegado de Personal.

Artículo 66.- Otros derechos sindicales.

a) En la Casa Consistorial existirá un tablón de anuncios de dimensiones adecuadas para el uso exclusivo de información sindical.

b) La asistencia de representantes sindicales y asesores a las reuniones de la Comisión Negociadora u otros órganos en que sean convocados por el Ayuntamiento, no tendrán efecto de descuento de los créditos de horas sindicales a que aquellos tienen derecho.

c) Los Delegados de personal funcionario y laboral, podrán acumularse entre ellos total o parcialmente los créditos de horas sindicales a que tengan derecho, siempre y cuando hayan sido elegidos por el mismo sindicato.

d) La utilización por parte de los Delegados de personal de los créditos de horas sindicales bastará con comunicarlo al Alcalde previamente, o al Jefe de Servicio que corresponda, que dispondrá lo necesario de manera que no quede perjudicado este derecho.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- El Ayuntamiento de Almazán iniciará progresivamente todos los procesos de cobertura de puestos de trabajo y, en su caso, procesos de consolidación de efectivos.

SEGUNDA.- En ningún caso lo establecido en el presente Convenio Colectivo, supondrá menoscabo respecto de condiciones más beneficiosas recogidas en disposiciones legales anteriores o posteriores a su aprobación.



Del mismo modo, se respetarán a título individual y colectivo, las condiciones más beneficiosas que se tengan establecidas por el personal laboral en el momento de la firma del convenio.

TERCERA.- Se establece un Fondo de compensación para la actualización del complemento de puesto.

Los efectos de este Convenio son a partir de 01 de enero de 2018.

El Ayuntamiento se compromete a negociar a 31 de agosto de 2019.

CUARTA.- Adhesión al SERLA

Las partes firmantes de este Acuerdo regulador en representación de la Corporación Local y de los Trabajadores de la misma acuerdan expresamente someterse con carácter obligatorio a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de los Conflictos laborales de Castilla y León (SERLA), para la resolución de los conflictos individuales surgidos entre el Ayuntamiento de Almazán con el personal laboral a su servicio en materia de:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajo de superior o inferior grupo profesional, movilidad geográfica.
- Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos.
- Discrepancias en materia de determinación del período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
- Despido individual.

En el procedimiento ante el SERLA se podrán resolver asimismo las prestaciones retributivas o económicas derivadas directa e inmediatamente de las prestaciones relativas a las materias señaladas en los cinco apartados anteriores.

QUINTA.- Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se designará una comisión representativa compuesta por dos representantes del Excmo. Ayuntamiento de Almazán y dos por parte de los trabajadores.

SEXTA.- Será de aplicación inmediata la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo una vez que se apruebe a través de la LPGE, Decreto Ley u otro medio legal.

CLAUSULAS FINALES

PRIMERA. - En todo lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo, resultará de aplicación lo dispuesto en la Normativa legal vigente y posterior desarrollo de la 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

SEGUNDA. - La representación de la Corporación Municipal, someterá al Ayuntamiento Pleno la ratificación del presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en la Ley.

TERCERA. - De la firma y del contenido de este Convenio Colectivo, se dará cuenta a la Oficina Pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sin-



dical y se publicará en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para conocimiento general y subsiguientes efectos.

ANEXO I**TABLAS RETRIBUTIVA****AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**

Relación de personal laboral de este Ayuntamiento, confeccionada por Secretaría

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Programa</i>	<i>Básicas</i>	<i>Complemento de puesto</i>
Servicios Múltiples	920	707,70 €	778,87 €
Peón Usos Múltiples	321	707,70 €	480,32 €
Peón	150	707,70 €	387,28 €
Encargado Biblioteca	330	749,45 €	1044,47 €
Auxiliar Administrativo	330	707,70 €	686,31 €
Ordenanza Centro Cultural	330	707,70 €	132,22 €
Peón	337	707,70 €	836,11 €
Peón Servicios Múltiples	337	707,70 €	516,57 €
Encargado Brigada	150	761,86 €	1.283,04 €
Oficial 2ª	150	746,86 €	706,80 €
Peón	150	707,70 €	450,17 €
Peón	150	707,70 €	378,90 €
Encargado Aguas	161	987,86 €	780,55 €
Oficial 2ª Aguas	161	746,86 €	445,47 €
Auxiliar Administrativo	161	707,70 €	552,68 €
Técnico Aguas	161	1.224,12 €	708,23 €
Oficial 2ª Aguas	161	746,86 €	800,90 €
Peón Aguas	161	707,70 €	473,15 €
Peón Aguas	161	707,70 €	434,37 €
Oficial 2ª	150	746,86 €	636,66 €
Director Banda	330	732,72 €	684,77 €

BOPSO-77-06072018

ANEXO II**PRESTACIONES SANITARIAS**

(Orden APU/2245/2005, de 30 de junio)

A) Dentarias

	<i>Euros</i>
Dentadura completa (superior e inferior)	400 €
Dentadura superior o inferior	200 €
Pieza, cada una	40 €
Empaste, cada uno	22 €
Implante osteointegrado	98 €
Tratamiento de ortodoncia	434 €



Endodoncia 50 €

Limpieza peri bucodental, tartrectomia, curetaje, profilaxis, mantenimiento periodental 24 €

Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.

La ayuda por implante osteointegrado será compatible con la ayuda por pieza o dentadura.

La ayuda de 50 euros por endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda endodoncia, concluye con el correspondiente empaste u obturación.

El tratamiento de ortodoncia se concederá sólo en aquellos casos iniciados antes de los dieciocho años, de una sola vez y para un único tratamiento.

B) Oculares

	<i>Euros</i>
Gafas (de lejos o cerca)	50 €
Gafas bifocales/progresivas	80 €
Sustitución de cristal (lejos o cerca)	20 €
Sustitución de cristal bifocal/progresivo	35 €
Gafas telelupa	200 €
Sustitución de cristal (telelupa)	53 €
Lentilla	40 €
Lentillas desechables	80 €
Lente terapéutica, cada una	80 €
Ayudas ópticas para baja visión (microscopios, telescopios, telemicroscopios, lupas y filtros)	220 €
Ayudas prismáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular	100 €

En el caso de las gafas y la sustitución de sus cristales, solo se concederán como máximo dos gafas o la sustitución de cuatro cristales o unas gafas y la sustitución de dos cristales por beneficiario y año natural.

En el caso de las lentillas, solo se concederán como máximo dos lentillas por beneficiario y año natural. Si las lentillas fueran desechables, la ayuda máxima a conceder por este concepto será de 80 euros por año natural y beneficiario, debiéndose solicitar de una sola vez. Las prestaciones de lentilla y lentillas desechables serán incompatibles entre sí, aun cuando para cada caso no se supere las unidades/cantidad máxima financiable pro año natural. Estas limitaciones no regirán para las lentes terapéuticas.

Se entenderá por Baja Visión aquellas personas que, aún después de tratamiento médico y/o corrección óptica común, tengan una visión de 0,3 (3/10) en el mejor ojo o un campo visual inferior a 10° desde el punto de fijación. En el caso de las ayudas ópticas para Baja Visión se requerirá informe de facultativo especialista en Oftalmología que acredite dicha circunstancia, y sólo se concederán un máximo de 360 euros por año natural y beneficiario. El informe del facultativo sólo se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas.

En el caso de las ayudas prismáticas se requerirá informe del facultativo especialista en Oftalmología que acredite la correspondiente alteración de la motilidad ocular, y sólo se concederán un máximo de 160 euros por año natural y beneficiario. El Informe del facultativo sólo



se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas o cuando se considere necesario por la naturaleza de la alteración.

Para realizar el cómputo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

C) Otras

	<i>Euros</i>
Audífono	500 €
Colchón o colchoneta antiescaras (con o sin compresor)	180 €
Laringófono	1.300 €
Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina	Financiación total
Calzado corrector seriado (con plantilla ortopédica)	53 €
Plantillas ortopédicas	22 €
Vehículos de inválido	352 €

El período mínimo de renovación ordinaria de las prestaciones de audífono, colchón o colchoneta antiescaras o laringófono será de veinticuatro meses desde la fecha de factura, excepto que las mismas deban renovarse por variación, acreditada por informe del Facultativo correspondiente.

En el caso de los artículos que precisen algún tipo de reparación, la cuantía de la ayuda será como máximo del 50 por 100 de la ayuda establecida para su adquisición. Las ayudas concedidas por este concepto serán tenidas en cuenta a efectos del cómputo de plazos para la renovación del mismo artículo.

La ayuda para audífono prevista en este Anexo, será incompatible con la prestación de audífono prevista en el Catálogo de Material Ortoprotésico (Código 21 45 00) de la Orden APU/2245/2005, de 30 de junio, por la que se regulan las prestaciones complementarias de la asistencia sanitaria en la MUFACE.

El procedimiento de financiación de bombas portátiles de infusión subcutánea de insulina será el establecido en la citada Orden APU/2245/2005, de 30 de junio, con las adaptaciones necesarias a esta Administración.

Fdo.: José Antonio de Miguel Nieto

Fdo.: Eva María Armillas Palacios.

Fdo.: Ana Isabel Ibáñez Soriano

Fdo.: Manuel Abad Merino

Fdo.: Epifanio García Monje

Fdo.: Javier Corredor Corredor

Soria, 22 de junio de 2018.– Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estefano. 1602

BOPSO-77-06072018