



22067

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ORDENA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL DEPÓSITO Y LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AGUILAFUENTE

VISTO el texto del convenio colectivo para el periodo 2021-2024 de la empresa AYUNTAMIENTO DE AGUILAFUENTE suscrito por la Mesa de Negociación formada de una parte por la representación de la Corporación y de otra parte los representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Segovia, a 28 de septiembre de 2021.— El Jefe De La Oficina Territorial De Trabajo P.S. La Secretaria Técnica (Resol. del Delegado Territorial de 19/01/2018) Pilar Nieto Mate.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AGUILAFUENTE

CAPÍTULO I. NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 1.º - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

El presente Convenio se establece entre el Ayuntamiento de Aguilafuente y las personas trabajadoras al servicio de éste, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 2.º - ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

- 1.- El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-administrativas y laborales entre el Ayuntamiento de Aguilafuente y el Personal Laboral a su servicio.
- 2.- El personal contratado en virtud de subvenciones concedidas o convenios de colaboración con el ayuntamiento, y que por tanto, necesiten de financiación externa para su desarrollo, podrá quedar excluido del presente convenio en todo aquello que sea incompatible con la normativa reguladora y las condiciones específicas de la subvención otorgada o genere incremento del porcentaje de cofinanciación para el Ayuntamiento de Aguilafuente, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en los términos de la subvención respectiva y en las cláusulas contractuales

**Artículo 3.º - ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA.**

1.- Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

Su duración será desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2024. Se entenderá prorrogado en su totalidad si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento, en cuyo caso, continuará vigente hasta la aprobación del que le sustituya.

En aplicación del Art.86. del Estatuto de los Trabajadores, no será de aplicación la ultraactividad de un año, acordado por ambas partes.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2.- Denunciado el Convenio y hasta tanto no se suscriba un nuevo Convenio, se mantendrá vigente en todo su contenido.

3.- Las mejoras establecidas en otras disposiciones de superior rango normativo serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para las personas trabajadoras.

El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a aprobación en la primera sesión del Pleno que se celebre después de la firma.

Artículo 4.º - VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

1.- Se constituye una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del presente Convenio, que estará formada por parte de las personas trabajadoras por el Delegado de Personal y una persona trabajadora elegida al efecto y por parte del Ayuntamiento, por dos miembros de la Corporación.

2.- Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 7 días desde la comunicación, adjuntándose en el Orden del día los asuntos a tratar.

3.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- c) La inclusión, definición y encuadramiento de las competencias funcionales no recogidas en el Convenio Colectivo que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de personas trabajadoras y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las competencias funcionales existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.
- e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- f) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.
- g) Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el Art. 41. del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, siendo el procedimiento el establecido en este artículo en los apartados 3,4 y 5, y conforme al Art. 82.3. del E.T., y en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.



- h) 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 Estatuto de los Trabajadores. El procedimiento será el regulado en el citado artículo.
- i) Se reunirá una vez entrado en vigor el Convenio para determinar qué trabajadores y trabajadoras reúnen los requisitos establecidos en el Art 15.5. del R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores).

4.- A la firma del presente Convenio ambas partes de la mesa negociadora se adhieren a la solución extrajudicial de conflictos a través del SERLA (Servicio de Relaciones Laborales).

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5.º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

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

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de métodos.
- c) Definición y clasificación clara de las relaciones entre cada puesto.

Será preceptiva y previa la negociación con el/la Delegado/a de Personal para cualquier modificación sustancial de la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo u otros legalmente establecidos.

Artículo 6.º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1. del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a las personas trabajadoras de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente se desarrollen, según los procesos de selección y provisión previstos por el Ayuntamiento. Todos los grupos podrán realizar aquellas tareas relacionadas con el puesto, que le encomiende su superior jerárquico.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio, en base al cumplimiento de los requisitos exigidos para cada grupo profesional, serán clasificadas de acuerdo con los siguientes grupos:

- Grupo I. Oficial/a de 1.ª y Administrativo/a.
- Grupo II. a) Oficial/a de 2.ª y Auxiliar Administrativo/a.
 b) Monitor/a y Animador/a Sociocultural.
- Grupo III. Operario/a de cometidos varios.
 Limpiador/a
- Grupo IV. Peón/a.

**GRUPO I**

Se incluyen en este grupo a aquellas personas empleadas públicas que en el desempeño de su trabajo requieren cierto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Oficial/a 1.^a y Administrativos/as: Son las personas trabajadoras que realizan tareas administrativas, de mantenimiento o técnicas, que requieran unos conocimientos generales suficientes sobre su especialidad, con capacidad para interpretar ordenes, que reciban de sus superiores y con responsabilidad sobre el trabajo que ejecutan, realizando la conducción de vehículos municipales que requieran el carnet B.

GRUPO II.

Están incluidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que tienen asignadas funciones predominantemente de un oficio y que bajo órdenes de su inmediato superior, ejecutan trabajos que requieren exigencias de cierta práctica, especialidad y atención.

- a) Oficial/a 2.^a y Auxiliar Administrativo/a: Son las personas trabajadoras que realizan tareas administrativas o los trabajos de mantenimiento de albañilería, de fontanería y calefacción, de electricidad, que sean necesarios y que poseen los conocimientos suficientes para realizar las tareas básicas de mantenimiento de los edificios e instalaciones. Realizar todas aquellas tareas, que, en virtud de su cualificación profesional, le sean asignadas por sus superiores. Incluso la conducción de vehículos municipales que requieran el carnet B.
- b) Monitor/a y Animador/a Sociocultural: Es la persona trabajadora que posee los conocimientos necesarios para diseñar proyectos, programar las actividades y potenciar las habilidades del grupo. Realizar todas aquellas tareas, que, en virtud de su cualificación profesional, le sean asignadas por sus superiores.

GRUPO III.

En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que con conocimientos generales a nivel elemental, realizan tareas simples y repetitivas, con manejo de equipos y máquinas no complicadas, con responsabilidad limitada con la supervisión directa sobre sus actividades, y que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Operario/a de cometidos varios: Son las personas trabajadoras que, sin un dominio total y completo de un oficio determinado, pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales sobre distintas especialidades, realizan funciones de almacenamiento y cuidado en las instalaciones y dependencias bajo instrucciones precisas de otro/a trabajador/a de categoría superior que supervisará su labor.

Limpiador/a: Son las personas trabajadoras que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

GRUPO IV.

Se podrán encuadrar en este grupo las personas trabajadoras que son contratadas a través de los distintos convenios de colaboración con el Ayuntamiento.



Peón/a de nuevo ingreso: Son las personas trabajadoras que sin tener asignado un servicio concreto, ejecutan tareas para cuya relación predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico bajo instrucciones precisas de otro/a trabajador/a de categoría superior que supervisará su labor.

Artículo 7.º - INGRESO.

- 1.º - La selección de las personas trabajadoras debe de realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas previstos en el art. 2 y Disposición Transitoria 4ª del E.B.E.P. y el resto de la legislación vigente y siempre de acuerdo con ella, garantizándose en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- 2.º - La selección de las personas trabajadoras extemporal se efectuará respetando los principios constitucionales señalados en el párrafo anterior, sin perjuicio de emplear procesos selectivos más flexibles.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- 3.º - En cualquier caso, habrá de dar conocimiento de los procesos al/a la Delegado/a de Personal, teniendo derecho a estar presente en el Tribunal de Selección.
- 4.º - No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo. cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 8.º - PROMOCIÓN INTERNA.

- 1.º - En todas las convocatorias, el Ayuntamiento de Aguilafuente facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso:
 - a) Promoción interna vertical: cuando la promoción lo es a una competencia funcional distinta de la ostentada y encuadrada en un grupo superior.
 - b) Promoción interna horizontal: cuando la promoción lo es a una competencia funcional del mismo grupo.
- 2.º - Las personas trabajadoras deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad de dos años en la empresa, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan en la convocatoria.
- 3.º - Para la promoción por este sistema se reservará con carácter indicativo el 100% de las vacantes, previo acuerdo con el/la Delgado/a de Personal en función de la participación que se hubiera dado para cada categoría en la anterior convocatoria de promoción interna.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las personas del sexo menos representado a todas las profesiones. A tal efecto podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia el personal del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

**Artículo 9.º - TRABAJOS DE DIFERENTE COMPETENCIA FUNCIONAL**

El Ayuntamiento podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar trabajos de diferente competencia funcional a personal de categoría inferior, por razones de servicio.

- 1.- La realización de trabajos de diferente competencia funcional responderá a necesidades excepcionales y durará el tiempo mínimo imprescindible.
- 2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de competencia funcional superior no excederá de seis meses en un año u ocho en dos. Podrá renovarse la situación por un nuevo periodo cuando la vacante haya sido comprometida para su provisión definitiva y el proceso de cobertura exceda de los seis meses señalados en el primer párrafo del presente artículo. Será exigible a los/las trabajadores/as que vayan a realizar funciones de competencia funcional superior estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño.
- 3.- El mero desempeño de una competencia funcional superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior.

El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es superar un proceso selectivo. No obstante, cuando se desempeñen funciones de superior categoría el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva según la competencia funcional que efectivamente realice.

Artículo 10.º - BOLSA DE EMPLEO.

Se crearán bolsas de empleo, para cubrir puestos de trabajo con carácter interino o laboral temporal y para realizar sustituciones del personal en caso de vacaciones o bajas por enfermedad prolongadas. Las bolsas de empleo se constituirán con aquellos/as aspirantes que declaren reunir los requisitos establecidos para el puesto de trabajo y presenten instancia de admisión o con aquellos/as aspirantes que no hayan superado un proceso de selección, según determine el Tribunal de Selección.

La bolsa de empleo tendrá una vigencia de un año natural, prorrogándose hasta que haya otra que la sustituya.

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

Artículo 11.º - JORNADA LABORAL.

- 1.- La jornada anual será de 1.554 Horas. Estando incluidos en esta jornada por considerarse festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre) y 22 de mayo (Santa Rita).

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Anualmente se procederá a la distribución de las horas de trabajo, los horarios de trabajo, así como las jornadas especiales que hubieran de establecerse en cada ámbito, negociándose en el último trimestre del año anterior con el/la Delegado/a de Personal y garantizando, en todo caso, el cumplimiento del Art. 34.8. del Estatuto de los Trabajadores para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o legislación complementaria que lo modifique.

Los conflictos que pudieran surgir en la negociación de los calendarios deberán resolverse en la Comisión Paritaria o en caso de no acuerdo en el SERLA.



- 2.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.
- 3.- Cuando alguno de los catorce festivos a los que se refiere la normativa reguladora del cálculo de la jornada máxima anual coincida en sábado y no haya sido objeto de traslado a día laborable, se procederá a efectuar una minoración de la jornada a realizar mediante la incorporación en el calendario laboral de día compensatorio equivalente, a los efectos de no sobrepasar la jornada laboral.

Igual tratamiento tendrán los días 22 de mayo, 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO III - RETRIBUCIONES

Artículo 12.º - RÉGIMEN GENERAL.

- 1.º - El Ayuntamiento está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

- 2.º - Las personas trabajadoras sólo serán remunerados por el Ayuntamiento de Aguilafuente según los conceptos y las cuantías que se determinan en el presente Convenio.

En su virtud, las personas trabajadoras no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las previstas en éste, a no ser que se firmen Convenios de colaboración con otras entidades que afecten directamente a las personas trabajadoras de este Convenio Colectivo.

- 3.º - La ordenación del pago de los gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos del Ayuntamiento, la cual, regulará, mediante las oportunas resoluciones, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de percibir.

- 4.º - El abono del salario se hará por meses cumplidos.

Artículo 13.º - SUELDO.

Se establecen las retribuciones que se cifran, para cada uno de los Grupos Profesionales y categorías, en la tabla contenida en el Anexo I.

Los sueldos contemplados en dicha tabla se refieren al mes completo de servicios a tiempo completo.

Artículo 14.º - ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico en su retribución por cada tres años de servicio en la categoría laboral, consistente en trienios.

En el año 2021 será la cuantía que figura en el Anexo I (Tablas salariales), y para el año 2022 será la que marque la ley de presupuestos de la Junta de Castilla y León y el Decreto que lo desarrolla en la misma cuantía que figura para el personal laboral de la Junta de Castilla y León.



Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados en cualquier administración pública, antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 15.º - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Serán dos pagas al año, a devengar junto con la nómina de los meses de junio y diciembre. Su cuantía será el cien por cien de todas las retribuciones mensuales.

Artículo 16.º - HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.º - Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Los trabajos realizados fuera de jornada serán o bien compensados con tiempos equivalentes de descanso retribuido (1,75 o 2 festivo) o bien abonados.

- Hora realizada en días laborables:

$$\text{Valor Hora: } \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada anual}} \times 1,75$$

- Hora realizada en día festivo:

$$\text{Valor Hora: } \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada anual}} \times 2,00$$

- Hora nocturna:

$$\text{Valor Hora: } \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada anual}} \times 2,50$$

- Hora Festiva y nocturna:

$$\text{Valor Hora: } \frac{\text{Salario Bruto Anual}}{\text{Jornada anual}} \times 3$$

Se considerarán festivos:

- Los trabajos desempeñados entre las 8:00 horas del sábado y las 8:00 horas del lunes, o en los días de descanso semanal retribuido de los trabajadores en caso de ser diferentes.

- Los trabajos desempeñados en los días festivos retribuidos y no recuperables establecidos en el calendario laboral.

2.º - Las horas extraordinarias en ningún caso podrán superar el tope máximo legal establecido en el ordenamiento jurídico.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 17.º - COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

El Ayuntamiento desde el primer día en que la persona empleada municipal sea dada de baja por cualquier circunstancia abonará hasta el 100 % de todas las retribuciones que perciba mensualmente.

La incapacidad estará condicionada a la presentación del justificante de baja a partir del primer día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social. Esto último sin perjuicio del deber, por parte



de las personas trabajadoras, de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por el/la facultativo/a competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Se entiende que el Ayuntamiento, deberá abonar el 100% de las pagas extraordinarias, incluso habiendo estado de incapacidad temporal y habiendo percibido la empresa el pago delegado de Seguridad Social.

Artículo 18.º - GRATIFICACIONES POR DISPONIBILIDAD.

Retribuye la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, desarrollada los sábados, domingos y festivos, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de este servicio, siendo específicamente trabajos de urgencia y que no puedan ser retrasados o planificados.

Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno.

Por conciliación de la vida familiar y laboral de la persona designada por Alcaldía para realizar estas funciones, estará exenta de la prestación de este servicio durante su periodo vacacional y 10 días a lo largo del año, percibiendo la gratificación por disponibilidad, pudiendo la Alcaldía designar a otro trabajador para cubrir el periodo de ausencia.

En situaciones de catástrofe o emergencia, la Alcaldía podrá requerir la presencia de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

La cuantía que tienen los/las trabajadores/as asignados será de 150€ mensuales, por el hecho de estar localizados/as. Todo el tiempo de exceso de jornada se considerará horas extraordinarias.

Dentro de este complemento estará incluido el control de agua y el mantenimiento del reloj los sábados, domingos y festivos.

Asimismo la apertura y atención del Área de Aportación de Residuos Domésticos, cuyo servicio tendrá carácter voluntario. Se realizará los sábados durante dos horas, con una periodicidad de apertura de 1 sábado cada 4 semanas durante los meses de octubre a mayo ambos inclusive. Los días y el horario de servicio se establecerán en la Ordenanza Municipal.

Por dicho servicio se recibirá una cuantía de 50€ por día.

Dicha Ordenanza establecerá de forma anual el calendario de apertura que se pactará entre la corporación municipal y la organización sindical antes de su aprobación, quedando sin efecto este artículo si no se llevara a cabo el correspondiente acuerdo entre las partes.

El período estival, durante los meses de junio a septiembre ambos inclusive, para la apertura y atención del Área de Aportación (Punto Limpio) se establecerá un calendario complementario para su atención del que se encargará personal contratado específicamente para ello.

Artículo 19.º - COMPLEMENTO DE PUESTO SINGULAR.

Retribuye las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que, en atención a las características del sistema organizativo o productivo, exigen a la persona trabajadora un contenido prescricional la realización de unas tareas o funciones que se separan de las consideradas dentro de su competencia funcional.



- SERVICIO DE CEMENTERIO FUERA DE JORNADA LABORAL:

Si el servicio se realizara fuera de la jornada ordinaria de trabajo se abonará entre los/las trabajadores/as que participen en dicho servicio la tasa de enterramiento que cobra el Ayuntamiento, que como mínimo será la que está en vigor en el año 2021. En el supuesto de que dicha tasa tenga incremento ésta se repercutirá a los trabajadores.

Artículo 20.º - COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

1.- El complemento de productividad, retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la persona trabajadora desempeña su trabajo.

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

2.- En ningún caso, las cuantías asignadas por este concepto originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

3.- Las cantidades que perciba cada trabajador/a serán conocidas tanto por las demás personas trabajadoras como por los representantes sindicales.

Artículo 21.º - DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, dentro del territorio nacional, que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos será:

- Por cada comida principal: 17,31 €.

- Por alojamiento: La cantidad justificada, con un tope máximo de 53,72 €.

A petición de la persona trabajadora será anticipado el importe previsible de la dieta antes de efectuar el gasto.

Para las indemnizaciones por kilometraje, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente para el personal funcionario de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO IV. - VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y OTROS.

Artículo 22.º - VACACIONES.

1.- El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo unas vacaciones de 22 días laborables, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor.

Las vacaciones anuales, condicionadas en todo caso a las necesidades del servicio debidamente argumentadas, podrán disfrutarse, a elección de las personas trabajadoras, ininterrumpidamente o en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el caso de periodos fraccionados, los veintidós días laborables podrán distribuirse libremente por el interesado, siempre que quince días laborables se disfruten en periodos como mínimo de siete días naturales consecutivos, y los siete restantes podrán disfrutarse por días laborables, no necesariamente consecutivos.



Asimismo, con subordinación, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente argumentadas, las personas trabajadoras podrán acumular las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga, expresamente, otra cosa.

El/la empleado/a público/a podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a la continuación de la licencia por nacimiento de hijo, estando sujeto en este caso a la previa solicitud con 20 días de antelación.

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

- 2.- El número de días de vacaciones se verá incrementado a partir de los 15 años de servicio de acuerdo con lo dispuesto por la administración para los/las empleados/as públicos/as. Estos días adicionales se disfrutarán a partir del mes natural siguiente al de cumplimiento de la antigüedad y hasta el 31 de enero del año siguiente.

A los 15 años de servicio, se dispondrá de un día adicional de vacaciones.

A los 20 años de servicio, se dispondrá de dos días adicionales de vacaciones.

A los 25 años de servicio, se dispondrá de tres días adicionales de vacaciones.

A los 30 años de servicio, se dispondrá de cuatro días adicionales de vacaciones.

Artículo 23.º - SOLICITUD.

Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de junio, julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la administración a contestar la solicitud antes del 1 de mayo para el primer caso, o cinco días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.

Los periodos vacacionales deberán arbitrarse de forma que se garantice el normal funcionamiento del servicio.

Artículo 24.º - SITUACIONES ESPECIALES.

- 1.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4. y 48. bis. del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- 2.- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25.º - ACUMULACIONES.

El periodo o periodos de vacaciones anuales podrán acumularse con días intermedios no laborables y a los días de permiso por razones particulares.

**Artículo 26.º - ENFERMEDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Las situaciones de enfermedad estarán condicionadas a la presentación del justificante de baja a partir del primer día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de seguridad social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte de las personas trabajadoras de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por el/la facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables.

Artículo 27.º - RIESGO DE EMBARAZO.

Se reconocerán situaciones por riesgo durante el embarazo cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concurren las condiciones determinantes que regulan la prestación por tal situación que sea reconocida a la trabajadora.

Artículo 28.º - MATRIMONIO.

1.º - Por razón de matrimonio las personas trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a una licencia de quince días naturales, cuyo disfrute deberá iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al del hecho generador. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente.

2.º - Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

3.º - Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Artículo 29.º - LICENCIA POR ESTUDIOS.

1.º - Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del/la superior jerárquico/a correspondiente, las personas trabajadoras podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren.

En cuanto a la duración de las mismas y requisitos para su concesión se estará a lo que a tal respecto se acuerde en la Comisión Paritaria.

2.º - Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, la persona percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 30.º - LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS.

1.º - Excepcionalmente, y con subordinación a las necesidades del servicio, la persona trabajadora, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar licencia por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá ser inferior a cinco días naturales, ni exceder de tres meses cada dos años.



La procedencia o no de esta licencia en cada uno de los casos será determinada por la Comisión Paritaria.

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

- 2.º - Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

Artículo 31.º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido



se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

La aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica será:

En 2020. 12 semanas:

- 4 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 8 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

En 2021. 16 semanas:

- 6 primeras semanas: ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.
- 10 semanas restantes: pueden ser de disfrute interrumpido.

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



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

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

- e) Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora 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 Ayuntamiento de Aguilafuente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a 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 concurren 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/la empleado/a público/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento de Aguilafuente, 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/las empleados/as público/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de una actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/las hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empedados/as públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal municipal amenazado 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 el Ayuntamiento 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 32.º - DERECHOS INDIVIDUALES.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Aguilafuente tienen derecho “a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Artículo 33.º - PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES.

Las personas trabajadoras, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrán derecho a un permiso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

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

Quando 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 laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia de las personas trabajadoras.

- c) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

- d) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad y desde el hecho causante.

El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

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

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

- g) 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.

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



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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, únicamente:

- a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, o
- a partir de la finalización del permiso del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o
- una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

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

- i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se 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.

- j) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora 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.

- k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora 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.

- l) 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.

Artículo 34.º - DEBERES PÚBLICOS, SINDICALES Y DE EXÁMENES.

Las personas trabajadoras tendrán asimismo derecho, en las mismas condiciones de preaviso, justificación y retribuciones previstas en el artículo anterior, a los permisos que a continuación se indican:

- a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.



Se entiende por deber de carácter público o personal:

- 1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
 - 2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativa o Juntas de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
 - 3) La asistencia a reuniones o actos, las personas trabajadoras municipales que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
 - 4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.
- c) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

- d) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que normativa o convencionalmente se determine.

Artículo 35.º - CÓMPUTO.

Todos los permisos a que se refiere esta sección comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización, que comenzarán a computarse desde el primer día laborable.

En el supuesto de fallecimiento, si se ha trabajado el día del hecho causante, se computará a partir del día siguiente.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en los artículos anteriores de esta sección en el mismo periodo de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 36.º - REDUCCIÓN DE JORNADA.

- 1.º - Los empleados que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda 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 no desempeñe actividad retribuida.

Por el cuidado de un/a hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave, el/la empleado/a público/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del (la) hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario o tratamiento 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, el Ayuntamiento podrá modificar la franja horaria solicitada, cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de personas de la misma unidad familiar que presten servicios en el Ayuntamiento de Aguilafuente el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

Las personas trabajadoras deberán avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

- 2.º - Las personas trabajadoras a quienes falten menos de cinco años para cumplir su edad de jubilación legal, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.
- 3.º - La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por las personas trabajadoras del Ayuntamiento que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.
- 4.º - Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones a desarrollar, los/las empleados/as públicos/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en el presente Convenio Colectivo. La persona trabajadora se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

Artículo 37.º - DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS.

- 1.º - A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, las personas trabajadoras podrán disfrutar de 6 días señalados como de asuntos propios que se considerará como efectivamente trabajados.

Tales días se verán incrementados al cumplir el 6º trienio, ampliándose en un día más a partir del 8.º trienio y podrán ser disfrutados a partir del día siguiente de cumplimiento del trienio y hasta el 31 de enero del año siguiente.

- Por 6 trienios: 2 días adicionales.
- Por 7 trienios: 2 días adicionales.
- Por 8 trienios: 3 días adicionales.
- Por 9 trienios: 4 días adicionales.
- Por 10 trienios: 5 días adicionales.
- Por 11 trienios: 6 días adicionales.



Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

2.º - El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado, compensándole, en su caso, en la liquidación la parte que por razones de servicio no se le hubiese permitido disfrutar.

Artículo 38.º - EXCEDENCIAS.

Será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Aguilafuente el Art. 46. del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a excedencias.

Artículo 39.º - JUBILACIÓN PARCIAL.

Al amparo de lo dispuesto por el RD. Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, de la L.G.S.S. y del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de Aguilafuente estará obligado a la celebración de contratos de relevo, siempre que las personas trabajadoras, de forma voluntaria, incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial al menos al 50% de la jornada, a partir de la edad prevista en la legislación mencionada y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación prevista en la letra a) del apartado 1 del artículo 215 de la L.G.S.S. o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria octava de la Ley antes citada, estando obligado el Ayuntamiento a concertar con las personas trabajadoras una reducción de su jornada habitual de trabajo y concertando simultáneamente un contrato de relevo para sustituir al trabajador que se jubile parcialmente.

CAPÍTULO V. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 40.º - DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Aguilafuente tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras que estén a su servicio, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus las personas trabajadoras.

Los principios básicos de la acción preventiva tienen que estar basados en:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar los puestos de trabajo a las personas.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir los peligros por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Para lo no recogido en el presente Convenio y referente a la salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que lo desarrollan, y especialmente al Art. 27., integración del principio de igualdad en la política de salud y al Art 48.2., medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de la Ley Orgánica 3/2007 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 41.º - REVISIÓN MÉDICA.**

- 1.º - Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todas las personas trabajadoras, de cuyo resultado deberán dárseles tener conocimiento.
- 2.º - Todos los reconocimientos o chequeos médicos que se realicen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 42.º - UNIFORME DE TRABAJO.

- 1.º - El Ayuntamiento de Aguilafuente proporcionará prendas de trabajo y E.P.I. en concordancia con el puesto y la función a realizar. El modelo concreto, número de prendas y puesto de trabajo a los que se les asigne, se determinará de acuerdo con el/la Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales. Se tendrá especial cuidado de que las prendas de invierno estén preparadas al inicio del mismo.
- 2.º - El modelo de las prendas, así como la periodicidad de la entrega de las mismas podrán ser modificadas por el Ayuntamiento previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Concretamente al personal laboral que realiza trabajos en la calle, se le hará entrega de las siguientes prendas, con carácter anual:

- 1 Mono de invierno o juego de chaqueta pantalón y 2 camisas.
 - 1 Mono de verano o juego de chaqueta pantalón y 2 camisas.
 - 2 Pares de guantes.
 - 2 Pares de botas de seguridad.
 - 1 Chaleco de abrigo.
 - 1 Chaleco de seguridad vial.
 - 1 Chaquetón apropiado cada dos años.
- 3.º - La persona trabajadora será responsable del correcto uso de las prendas entregadas, respondiendo de las mismas en caso de pérdida o extravío.

En caso de robo éste deberá ser comunicado al Ayuntamiento con carácter inmediato.

Queda terminantemente prohibida la utilización de las prendas laborales entregadas por el Ayuntamiento de Aguilafuente para el desempeño de tareas ajenas al Ayuntamiento.

Las prendas deberán ser reintegradas al Ayuntamiento en caso de jubilación, despido o pérdida de la condición de empleado de la misma.

Artículo 43.º - BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado.

CAPÍTULO VI. - ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN.**Artículo 44.º - CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

Son principios de este Convenio promover las condiciones para que sea efectiva la libertad y la igualdad del individuo y los grupos, así como la necesidad de conciliación del trabajo y la familia. Por ello deberán tenerse presentes y formarán parte del texto de este Convenio Colectivo toda la normativa aplicable a este artículo.

**Artículo 45.º - ACCIDENTES LABORALES.**

El Ayuntamiento de Aguilafuente se compromete a mantener el seguro de accidentes y de responsabilidad civil a favor de las personas trabajadoras, gestionando, en su caso, con las entidades aseguradoras las indemnizaciones que por accidentes de trabajo puedan corresponder a los las personas trabajadoras.

Artículo 46.º - ASISTENCIA JURÍDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

Se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a estar cubiertos por un seguro de responsabilidad civil en el ejercicio de su trabajo, que incluya la defensa jurídica.

Artículo 47.º - PERSONA TRABAJADORA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Cuando una persona trabajadora sea declarada, a consecuencia de enfermedad o accidente, por el organismo oficial, en situación de invalidez permanente, en grado parcial o total, el Ayuntamiento procurará, siempre y cuando la situación lo permita, y previo estudio de la Comisión Paritaria, adscribirle a un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 48.º - FORMACIÓN.

El Ayuntamiento de Aguilafuente se compromete a la creación o anexión a otros organismos con planes agrupados que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal y a diseñar e impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todas las personas trabajadoras.

La celebración de los cursos de formación será, a ser posible, durante la jornada laboral, sobre todo en el caso de las personas trabajadoras que cuenten con responsabilidades familiares.

CAPÍTULO VII. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y SINDICALES.**Artículo 49.º - COMPETENCIAS Y GARANTÍAS.**

El/los Delegados/as de Personal tendrán las siguientes:

1.- COMPETENCIAS.

- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo del Ayuntamiento de Aguilafuente, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
- Recibir copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a que tuvieran lugar.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional del Ayuntamiento.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.
- Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 de la ley respectiva.
- Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Ayuntamiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Art 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo. Art. 48.2 de la LO 3/2007.

2. - GARANTÍAS.

Las garantías serán las comprendidas en el Art. 68. del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo empleado en reuniones convocadas a petición del Ayuntamiento, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas, no contabilizaran como horas sindicales.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50.º - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas, 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 o insubordinación a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado/a público/a para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- 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) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) El acoso laboral.

Asimismo, constituyen faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- d) La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- e) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.
- f) La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física de las personas trabajadoras o de otros trabajadores.
- g) La utilización tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual de las personas trabajadoras.
- h) El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

**Son faltas graves:**

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio
- c) Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de las personas trabajadoras o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
- n) La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada
- o) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- p) La utilización indebida de medios o materiales de su puesto de trabajo.
- q) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.



- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 51.º - SANCIONES.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes, con una duración máxima de 6 años
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

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

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

Artículo 52.º - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL****PRIMERA. - MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO.**

- 1.º - El incremento anual de las retribuciones de los/las empleados/as públicos/as al servicio del Ayuntamiento de Aguilafuente se determinará con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Pública.
- 2.º - Siempre y cuando la legislación vigente lo permita, en el supuesto de que el IPC real a 31/12/20 fuese mayor del previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y siempre y cuando sea positivo, la diferencia con lo previsto en la Ley anteriormente mencionada se tendrá que abonar antes del 1/3/21, calculándola sobre el salario bruto anual del año anterior, incrementado en la diferencia descrita anteriormente.

La cantidad resultante se consolidará en las retribuciones del 2.020.

SEGUNDA. - IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

- 1.º - Para los contratos formativos se contratará preferentemente a las personas trabajadoras del sexo menos representado en la empresa.
- 2.º - La empresa se compromete a establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo. Incluyendo en este principio todos los conceptos retributivos percibidos en el salario y complementos.

La empresa establecerá siempre criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación, que eviten cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.

DISPOSICIÓN FINAL

- 1.º - El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de firma.
- 2.º - El régimen retributivo previsto en el presente Convenio se aplicará a partir del 1 de enero de 2021.

ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD
GRUPO - I	Oficial/a de 1. ^a y Administrativo/a.	1.376 €	20 €
GRUPO - II	a) Oficial/a de 2. ^a y Auxiliar. Administrativo/a b) Monitor/a y Animador/a Sociocultural.	1.232 €	20 €
GRUPO - III	Operario/a de cometidos varios Limpador/a	1.188 €	20 €
GRUPO - IV	Peón/a de nuevo ingreso	959 €	20 €

- Los salarios contenidos en la presente Tabla son a mes completo y a jornada completa.