



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE GESTIÓN TRIBUTARIA PROVINCIAL DE ALBACETE (GESTALBA)

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa pública Gestión Tributaria Provincial de Albacete (Gestalba), 02000482011994, para el período 01/01/2021 al 31/12/2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa pública Gestión Tributaria Provincial de Albacete (Gestalba) en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE GESTIÓN TRIBUTARIA PROVINCIAL DE ALBACETE

Artículo preliminar.– Conforme al artículo 88 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre los representantes de los trabajadores y los representantes de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, Gestalba.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito personal, funcional y territorial.

1.1. Base jurídica.

El presente Convenio Colectivo, fundamenta su base jurídica en la Constitución Española de 1978, especialmente en sus artículos 7, 28 y 37, en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 31 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 4/2011 de Empleo de Castilla-La Mancha y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; así como en la demás legislación que sobre negociación sindical le sea de aplicación.

1.2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula dentro de los límites que determinen sus respectivas normativas, las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados y empleadas de Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

1.3. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y unidades directamente dependientes de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, considerándose como tales las existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

El presente Convenio será de aplicación al ámbito territorial, jurídico y funcional de Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

1.4. Ámbito personal.

Afecta a todo el personal laboral al servicio de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, integrado por:

a) Personas contratadas en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

Han de estar en servicio activo y estarán incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio aquellos que se encuentren con permisos no retribuidos.

b) Este Convenio será de aplicación a las personas jubiladas en aquellos artículos que así se disponga expresamente en el mismo.

c) El contenido de este Convenio será aplicable al personal con reserva de puesto de trabajo en aquellos casos que expresamente se establezca así en el mismo.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

2.1. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP.

Los efectos económicos y las condiciones de trabajo, de este Convenio, tendrán efectos del día 1 de enero de 2021, excepto aquellos supuestos en los que expresamente el Convenio prevea otra cosa.

2.2. Duración.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación durante los ejercicios económicos de los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

2.3. Prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, sin que sea preciso la expresa denuncia con antelación alguna, de las partes intervinientes en el mismo.

En caso de que se produjese la denuncia del presente Convenio Colectivo, igualmente se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del posterior Convenio Colectivo.

2.4. Denuncia.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de octubre de 2024 debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde su denuncia.

Si la denuncia no se efectuase antes del 1 de enero de 2025, se incrementarán todos los conceptos salariales, salvo los que expresamente se estipule lo contrario, en el porcentaje que prevea la Ley General de Presupuestos para el año en curso. Antes del transcurso de un mes desde la denuncia del Convenio Colectivo, la representación sindical de los trabajadores presentará un proyecto de Convenio Colectivo que ha de ser objeto de negociación; debiendo negociarse sobre la base del mismo.

Artículo 3.– Cláusula de garantía.

Previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento e Interpretación, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio en caso de duda, o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores y trabajadoras.

Cuando Gestión Tributaria Provincial de Albacete tenga conocimiento a través de dos sentencias del Juzgado de lo Social o una del Tribunal Superior de Justicia que sean firmes y favorables a los intereses de parte de algún trabajador o trabajadora de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, aplicará el resultado de la misma al resto del personal laboral afectado por este Convenio, que se encuentre en iguales circunstancias.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete dará cuenta a las secciones sindicales de todas las sentencias que los órganos judiciales dicten en materia de personal, con independencia de que dichas sentencias sean firmes o no.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran como mínimas, y cualquier mejora que se establezca, y lo sea por decisión voluntaria de la empresa, o negociación colectiva posterior a la firma de este Convenio, prevalecerá sobre las aquí establecidas, teniendo en cuenta las especialidades que en cuanto a la pertenencia al colectivo de trabajadores y trabajadoras establece el artículo 1. Igualmente serán objeto de negociación automática, con las especialidades indicadas y para casos equiparables, aquellas mejoras que con carácter general obtengan los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Albacete, durante la vigencia del mismo.

Artículo 4.– Normativa supletoria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, será normativa supletoria las disposiciones legales aplicables en cada caso.

CAPÍTULO II NEGOCIACIÓN

Artículo 5.– Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, de carácter paritario, de la que formarán parte representantes de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, del Comité de Empresa y de los sindicatos legitimados para la negociación del presente Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:



A) Funciones:

1.- Interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio, así como el desarrollo y ejecución de todas las funciones que se le asignen a esta; elevando propuestas de resolución sobre cualquier reclamación e interpretación o exigencia de lo concertado en este Convenio; velando, igualmente, por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el mismo.

2.- Elaborar la propuesta de relación de puestos de trabajo o su revisión antes de la aprobación anual de los presupuestos de Gestión Tributaria Provincial de Albacete. Todas las modificaciones tanto económicas como funcionales, habrán de pasar previamente para su negociación a dicha Comisión, antes de su aprobación final por los órganos competentes. Cuando se pretenda la creación, reconversión o contratación de las plazas de categoría o funciones no contempladas en la citada relación de puestos de trabajo, se negociarán en la citada Comisión, las funciones y retribuciones que correspondan.

3.- Velar por el respeto de la Constitución y la legislación que resulte de aplicación en los procesos de selección y contratación de personal. Corresponderá a la Comisión, al margen de las atribuciones que se le otorgan en el presente Convenio, velar por la concurrencia de las garantías legales en los procesos de selección y contratación de personal.

4.- Proponer el Plan de Formación Continua.

5.- Proponer otros cursos no incluidos en el Plan de Formación Continua (cursos para promoción interna, de perfeccionamiento profesional, etc.).

6.- Participará en la gestión de los cursos de formación.

7.- Elaborar un baremo para la adjudicación de los cursos, teniendo en cuenta la idoneidad de los cursos de cara al puesto de trabajo o a la carrera profesional del trabajador.

8.- Participar en la negociación de:

a) La aplicación de las retribuciones de los trabajadores públicos.

b) La preparación de los planes de oferta de empleo.

c) La clasificación de puestos de trabajo.

d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores del Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

e) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras se incluyan en el presente Convenio o se planteen en el ámbito de las condiciones de trabajo y de las relaciones de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales con Gestión Tributaria Provincial de Albacete dará traslado al Comité de Empresa, bien por escrito, bien por medios informáticos, de todos los acuerdos, decretos o resoluciones dictadas en materia de personal, incluidos los procedimientos de selección.

B) Constitución de la Comisión:

1.- La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio se constituirá en el plazo de 1 mes contado a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

2.- Dicha Comisión estará formada de manera paritaria por cinco miembros de Gestión Tributaria Provincial de Albacete y cinco miembros del Comité de Empresa, en proporción a su representatividad, elegidos libremente por cada una de las partes legitimadas para la negociación del Convenio.

3.- La Comisión estará presidida por el presidente de Gestión Tributaria Provincial de Albacete o diputado en quien se delegue, quien a su vez designará un secretario de dicha Comisión, quien actuará con voz pero sin voto.

4.- Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de las partes interesadas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo de siete días, desde la solicitud de la convocatoria, siendo requisito para su legal formación y adopción de acuerdos, la presencia del quorum mínimo (asistencia de la mayoría absoluta legal de sus miembros en primera convocatoria y la asistencia de un tercio de los mismos, en segunda convocatoria, siempre que su número no sea inferior a dos).

5.- Los acuerdos de dicha Comisión, requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

6.- Se levantará acta de los acuerdos tomados y se enviará copia a los representantes de los trabajadores.

7.- La Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones en número no superior a dos respectivamente



Artículo 6.– Comisión Paritaria de Contratación.

1.– Se constituye una Comisión de Contratación, con la misma composición que la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

2.– La Comisión Paritaria de Contratación, se constituirá en el término de un mes, contado desde la entrada en vigor del presente Convenio.

3.– La Comisión Paritaria de Contratación, nace con un espíritu de permanente colaboración, velando por el respeto de la Constitución y legislación que resulte de aplicación, en los procesos de selección y contratación del personal.

Corresponderá a la Comisión, al margen de las atribuciones que se le otorgan en el presente Convenio, velar por la concurrencia de las garantías legales en los procesos de selección y contratación del personal.

4.– Dentro de la línea definida en el apartado anterior, los miembros de la Comisión podrán elaborar normas de funcionamiento, en el que se determine claramente la forma de gestión de las materias que tiene encomendadas.

5.– Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de las partes interesadas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo de siete días desde la solicitud de la convocatoria, siendo requisito para su legal formación y adopción de acuerdos, la presencia del quorum mínimo (asistencia de la mayoría absoluta legal de sus miembros en primera convocatoria y la asistencia de un tercio de los mismos, en segunda convocatoria, siempre que su número no sea inferior a dos).

6.– Los acuerdos de dicha Comisión, requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple, de cada una de las dos representaciones.

7.– Se levantará acta de los acuerdos tomados y se enviará copia a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización y racionalización del trabajo.

A) Organización.

La organización práctica del trabajo corresponde al Consejo Rector de Gestión Tributaria Provincial de Albacete. Se realizará previa negociación con la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, y sus criterios inspiradores serán:

1. La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficacia en la utilización de los recursos públicos.

2. La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

3. La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.

4. La profesionalización y promoción de los trabajadores y trabajadoras.

5. El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.

B) Racionalización del trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá la finalidad de mejorar las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores y trabajadoras. Para este fin, se mantendrá como mínimo el fondo actualmente destinado a la modernización, formación, perfeccionamiento y mejora de los servicios. Su aplicación será de forma análoga a lo dispuesto en el acuerdo Administración-sindicatos, para modernizar la Administración y mejora de las condiciones de trabajo.

Durante la vigencia del Convenio se estudiará la creación de un fondo de corrección de desequilibrios económicos que pudieran producirse, para el personal laboral, previo acuerdo de aplicación por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Artículo 8.– Modificación de los sistemas de trabajo.

La racionalización y mecanización de los sistemas de trabajo habrán de establecerse previa negociación con la representación sindical, y de acuerdo con los imperativos de justicia social y se procurará la formación y promoción profesional a que el trabajador tiene derecho.

Artículo 9.– Plantilla de puestos de trabajo.

La plantilla de puestos de trabajo del Gestión Tributaria Provincial de Albacete, previa negociación con la representación sindical se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto, igualmente

Gestión Tributaria Provincial de Albacete aprobará y publicará anualmente dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, conforme a la legislación vigente.

Artículo 10.– Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo del Gestión Tributaria Provincial de Albacete que tendrá en todo caso el contenido previsto en la legislación vigente será parte integrante de este Convenio Colectivo, y se aprobará junto a la plantilla y previa negociación con la representación sindical, con ocasión de la aprobación de cada presupuesto anual. Quedan definidas las retribuciones, y las funciones de cada puesto de trabajo, determinándose con exactitud y precisión, así como delimitándose.

Estas funciones y retribuciones quedan establecidas en la relación de puestos de trabajo en vigor, y las modificaciones que hayan sido negociadas y aprobadas por el organismo competente.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria de Contratación, para el control y modificación de la relación de puestos de trabajo, en todo lo referente a este artículo previa aprobación de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, tendrán la misma consideración jurídica que lo acordado en el presente Convenio Colectivo

Artículo 11.– Registro de personal.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete, constituirá un registro de personal de acuerdo con el artículo 71 del EBEP en el que se inscribirán los datos relativos a todos los empleados sin excepción.

Artículo 12.– Mantenimiento de las plazas existentes en la actualidad.

Las plazas acogidas al presente Convenio no sufrirán amortización, y solo en casos excepcionales podrán amortizarse previa negociación con la representación sindical.

En el caso de que se produzcan transferencias de servicios o centros de trabajo a otras administraciones, Gestión Tributaria Provincial de Albacete se compromete a negociar siempre la transferencia de todo el personal, adscrito a esos centros o servicios, obligándose asimismo a ofrecer a los trabajadores que no se puedan transferir por Convenio entre las administraciones, o no deseen ser transferidos, puesto de trabajo igual o similar categoría.

Artículo 13.– Reconversión de puestos de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías, que afecten a determinadas categorías profesionales, Gestión Tributaria Provincial de Albacete proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vean afectados por medio del correspondiente proceso de formación de tal manera que los mismos, puedan acceder con plenos conocimientos sobre la materia a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiende.

Asimismo, cuando Gestión Tributaria Provincial de Albacete cese en la prestación de un servicio, reasignará al personal adscrito al mismo en otros centros o unidades del mismo, proveyendo la formación profesional y cambio a igual, similar o superior categoría, (según se recoge en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo), en cada caso concreto, será la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio, quien negociará y propondrá la solución más adecuada.

CAPÍTULO IV

ACCESO Y PROMOCIÓN

Artículo 14.– Provisión de vacantes y movilidad del personal.

La selección del personal al servicio del Gestión Tributaria Provincial de Albacete se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa de aplicación vigente, siguiendo el orden establecido en el presente artículo.

Cuando las convocatorias de selección del personal al servicio del Gestión Tributaria Provincial de Albacete determinen que el procedimiento selectivo sea el de concurso o concurso-oposición, se valorarán como méritos los períodos de tiempo prestados al servicio de la Administración Pública, en cualquier modalidad de contrato, excluidos los contratos administrativos, teniendo en cuenta que, en ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, de confianza, constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

En el caso de existir algún puesto de trabajo vacante, o cubierto con personal contratado, en el catálogo de puestos de trabajo de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, deberá ser cubierto con carácter definitivo en un plazo no superior a 2 años.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se realizará de acuerdo con los procedimientos fijados en el presente artículo y siguiendo el siguiente orden:

1. Reingreso de excedentes.

a) Reingreso de excedentes con reserva de puesto de trabajo. Dicho reingreso deberá solicitarse dentro del plazo del mes siguiente a la extinción de la situación que causó el derecho a excedencia forzosa.

b) Reingreso de excedentes sin reserva de puesto de trabajo. El trabajador que habiendo solicitado la excedencia voluntaria desee reincorporarse, deberá solicitarlo con un mes de antelación a la fecha de finalización de dicha situación.

En caso de que la situación de excedencia sea por incompatibilidad solicitará su reincorporación dentro del mes siguiente a la fecha de finalización de tal situación.

Una vez solicitada la reincorporación el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que exista de igual grupo, nivel profesional, área funcional y en su caso, titulación y especialidad. En este caso la adscripción será provisional hasta la celebración del siguiente concurso de traslados.

2. Traslado de puesto de trabajo por enfermedad.

En los supuestos de existencia de discapacidades físicas u otras limitaciones (definidas en los capítulos V y XI y XII del RDL 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) o situaciones asimiladas según el criterio del Comité de Salud Laboral que impidan el correcto ejercicio de alguna o la totalidad de las tareas inherentes al puesto de trabajo, a petición del trabajador, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, previo informe médico y dictamen favorable del Comité de Salud Laboral, decidirá la adaptación de las tareas de su puesto o su traslado a otros servicios, dependencias o puestos de trabajo en donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y aptitudes, con consentimiento del trabajador y respetando sus retribuciones económicas.

Los trabajadores tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo cuando concurren las mismas circunstancias descritas en el párrafo anterior y lo soliciten previamente. El procedimiento será el anteriormente descrito.

3. Traslado de centros o servicios (redistribución de efectivos).

A) Con carácter definitivo, concurso de traslados. Gestión Tributaria Provincial de Albacete resolverá todos los concursos de traslados que estén pendientes y una vez actualizados, se realizará anualmente, en el mes de noviembre, el correspondiente concurso de traslados.

Previo acuerdo con la representación sindical, los concursos de traslados se realizarán mediante concurso de méritos en el que se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, ajustándose esta valoración a lo dispuesto en la ley.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete junto con la representación sindical, acordará unas bases generales que se mantendrán en todas las convocatorias anuales, salvo que circunstancias objetivas obliguen a su revisión, debiéndose convocar en el último trimestre de cada año.

En las convocatorias habrá fase de resultas, en las que se incluirán los puestos de trabajo que queden vacantes por la adjudicación de destino a su titular.

B) Con carácter provisional. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que lo soliciten, tienen derecho al cambio de puestos de trabajo en los siguientes supuestos:

1.- Cuando exista un puesto de trabajo que por cualquier circunstancia se estime no va a estar cubierto por el titular o trabajador fijo en un plazo de 6 o más meses, o que por necesidades de servicio se requiera el apoyo de otro trabajador, podrá optar cualquier trabajador fijo. A tal efecto se crearán las respectivas bolsas de puestos de trabajo. Se informará a la Comisión Paritaria de Contratación cuando se de este supuesto, que estimará si concurren los requisitos para cubrirlo por este sistema. Estas bolsas se registrarán por las siguientes normas:

Primera.- Se confeccionará con los trabajadores fijos que lo soliciten, que cuenten con dos años de servicio en Gestión Tributaria Provincial de Albacete y se establecerá por orden de antigüedad. Esta bolsa se actualizará en el mes de enero de cada año con las incorporaciones y bajas que se produzcan.

Segunda.- El llamamiento se realizará mediante notificación en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, o correo electrónico corporativo. La renuncia a la oferta de mejora de puesto de trabajo no implicará la exclusión de la bolsa ni del orden establecido en la misma.

Tercera.- El trabajador fijo que ocupase un puesto de trabajo mediante este sistema lo hará con carácter provisional y con reserva de puesto de trabajo y figurará como no disponible en la bolsa de trabajo trabajadores fijos.



Cuarta.– Concluida la sustitución, este trabajador pasará a ocupar el último puesto de la bolsa.

Quinta.– Cada uno de los puestos que queden libres por este sistema se seguirán cubriendo por el mismo procedimiento. El máximo de personal de cada zona o dependencia que por este sistema se pueda trasladar, no podrá ser superior a un tercio del personal de la plantilla correspondiente.

Sexta.– La sustitución provisional de las jefaturas que sean por libre designación, y que se estimen para un plazo superior a seis meses, se realizará por trabajadores de la misma categoría profesional, mediante designación entre las personas que lo soliciten.

Cuando se prevea que la sustitución sea por un período menor a seis meses, dicha sustitución se realizará igualmente por libre designación entre los trabajadores que lo hubieran solicitado sin necesidad de ostentar la misma categoría profesional.

La sustitución provisional de los jefes tributarios centrales se efectuará mediante la bolsa que se cree al efecto por orden de antigüedad de trabajadores de su misma categoría profesional. En casos justificados, dicha sustitución podrá ser realizada por personal de la categoría inmediatamente inferior.

Séptima.– Cuando un trabajador laboral fijo de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, que figure inscrito en varias listas correspondientes a categorías profesionales diferentes, se le oferte un cambio de categoría que suponga mejora de trabajo (grupo superior, mayores retribuciones) podrá optar por la categoría ofertada, siendo estas listas reguladas por la Comisión Paritaria de Contratación, que estudiará cualquier situación que no se vea reflejada en los términos anteriores.

2.– Cuando se produzca una vacante en cualquier puesto de igual o similar categoría de los existentes en Gestión Tributaria Provincial de Albacete se cubrirá mediante solicitud del trabajador interesado y en el plazo máximo de quince días a partir de la solicitud y siempre que posean una antigüedad de dos años en Gestión Tributaria Provincial de Albacete y no se haya convocado para ese año concurso de traslados. En el caso de existir más de una solicitud, la cobertura se regirá por lo dispuesto en el apartado anterior, artículo 14.3.B.

Los traslados o adscripciones regulados en este apartado serán provisionales hasta que se provean, en el plazo máximo de un año, el correspondiente concurso de traslados, conforme a los principios de publicidad, mérito e igualdad entre los trabajadores.

C) Antes de adoptarse cualquier decisión sobre el traslado de puestos de trabajo, bien se trate del mismo servicio, de un servicio a otro del mismo centro, o de un centro a otro, deberá comunicarse previamente a la representación sindical, y, posteriormente, comunicarlo motivadamente y fundado exclusivamente en razones técnicas y administrativas al interesado, para que, en el plazo de cinco días, manifieste su conformidad o disconformidad.

Caso de disconformidad por parte del trabajador, la adopción de la decisión habrá de someterse con carácter previo y preceptivamente a informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Cualquier traslado o cambio de puesto de trabajo será aprobado en la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento de Convenio.

A todos los efectos se considerará de igual categoría Agente Tributario y Administrativo.

4.– Trabajo en puesto o categoría distinta.

Cuando exista vacante en la plantilla de personal laboral que no pueda ser cubierta por el sistema de concurso de traslado, por razones de urgencia, y hasta que sea convocado y cubierto el puesto mediante el correspondiente sistema de ingreso en esta administración, Gestión Tributaria Provincial de Albacete procederá a su provisión siguiendo únicamente el siguiente mecanismo:

La selección del personal para desempeñar un puesto de trabajo en categoría distinta se efectuará entre el personal al servicio del Gestión Tributaria Provincial de Albacete que reúna las características y condiciones necesarias para el desempeño del mismo, y atendiendo al siguiente orden:

A) Promoción horizontal provisional.

Se dará opción a los trabajadores de la misma categoría profesional del puesto vacante y opten voluntariamente, designándose al que tenga mayor antigüedad. En caso de empate recaerá en aquel que hubiese obtenido mejor puesto en el procedimiento de selección para su ingreso en Gestión Tributaria Provincial de Albacete, y de no ser aplicable en aquel que tuviese más edad.

En caso de sustituciones de jefes se realizará conforme a lo previsto en el artículo 14.3.B.sexta de este Convenio.

B) Promoción vertical provisional.

Si continúa vacante el puesto de trabajo mediante el sistema anterior obtendrá el puesto el empleado de la categoría profesional inmediatamente inferior entre los solicitantes que tengan mayor antigüedad. En caso de empate, recaerá en aquel que hubiese obtenido mejor puesto en el procedimiento de selección para su ingreso en el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, y de no ser aplicable en aquel que tuviese más edad.

En caso de sustituciones de las jefaturas que sean por libre designación, se realizará conforme a lo previsto en el artículo 14.3.B. Sexta de este convenio.

Durante el tiempo que duren los desempeños provisionales de los trabajadores que ocupen los puestos de distinta categoría, tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, y reserva del puesto de trabajo que ocupaban con anterioridad.

Los desempeños provisionales descritos en este punto tendrán una duración máxima de doce meses, debiendo incluirse en el siguiente concurso de traslados u oferta pública de empleo que realice el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, cubriéndose, así, definitivamente, conforme al procedimiento establecido a tal fin. Cualquier traslado o cambio de puesto de trabajo forzoso será negociado con la representación sindical.

5.- Promoción interna definitiva.

Con motivo de la Oferta Pública de Empleo, se efectuará ordinariamente un proceso de selección por concurso o concurso-oposición. A tal efecto, y previa propuesta con la comisión paritaria de contratación, al menos se reservará el 25 % de las plazas vacantes para promoción interna, en caso de no cubrirse, se incrementará al turno libre.

Los aspirantes deberán reunir todos los requisitos y condiciones exigidas para el puesto de trabajo.

Cuando la convocatoria de selección determine que el procedimiento selectivo sea el de concurso o concurso-oposición se realizará valorando los méritos que la ley contempla para este procedimiento y una vez negociado el baremo con la representación sindical se mantendrá el mismo en los sucesivos años, a no ser que circunstancias objetivas obliguen a su revisión.

6.- Turno libre.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso en la misma, sin proceder previamente a la provisión de puestos de trabajo vacantes mediante los sistemas descritos en los apartados anteriores de este mismo artículo.

El ingreso en Gestión Tributaria Provincial de Albacete se realizará mediante convocatoria pública a través de cualquiera de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se reservará como mínimo un 7 % de las vacantes convocadas, en turno reservado, para personas discapacitadas, correspondiendo del citado porcentaje un 2 % para personas con discapacidad intelectual y el resto para otro tipo de discapacidades. Los procesos selectivos preverán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad. Con respecto a la Oferta de Empleo Público se aplicará la legislación vigente.

7.- Ingreso de trabajadores de otras administraciones.

El Gestión Tributaria Provincial de Albacete atenderá las peticiones de traslado a este formuladas por los trabajadores de otras administraciones públicas con la limitación del 2 % del total de las ofertadas de la Oferta de Empleo Público y siempre previa negociación con los representantes sindicales

En todo caso, será imprescindible para la concesión de este tipo de traslados, que la Administración Pública de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

8.- Bolsas de trabajo.

El funcionamiento de las bolsas de trabajo creadas por Gestión Tributaria Provincial de Albacete para la contratación de personal temporal o eventual se hará de conformidad con los criterios fijados en los acuerdos de Gestión Tributaria Provincial de Albacete y sindicatos, aprobados por el Consejo Rector de Gestión Tributaria Provincial de Albacete en cada momento. Estas normas se adjuntarán como anexo I al presente Convenio.

Si por razones de urgencia hubiese que hacer un contrato y la bolsa de trabajo estuviese agotada o no existiera, se podrá recurrir a la bolsa de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, y excepcionalmente a las listas del Servicio Público de Empleo, y siempre previa negociación al respecto con los representantes sindicales.

Artículo 15.– Sustituciones.

En los supuestos de ausencia en el trabajo, motivada por enfermedad, accidente, vacaciones, permisos no retribuidos, horas sindicales u otras causas que pudieran producir desajustes en la prestación de funciones en los centros o servicios, Gestión Tributaria Provincial de Albacete, con la finalidad de evitar lo máximo posible la realización de horas extras, proveerá las sustituciones correspondientes en el plazo más breve posible, sin que en ningún caso se supere el plazo de siete días. Para ello se habilitará una partida presupuestaria con el fin de atender este tipo de incidencias.

En los supuestos de las sustituciones de las vacaciones anuales, se solicitarán con la antelación necesaria para su cobertura.

La dirección responsable de cada centro y la representación sindical, informarán sobre la necesidad de la sustitución de que se trate.

Artículo 16.– Carrera profesional horizontal.

El sistema de reconocimiento del desarrollo profesional será el establecido en las normas de catalogación.

CAPÍTULO V

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17.– Período de prueba.

Para la contratación laboral por tiempo indefinido a través de la Oferta Pública de Empleo, no existirá período de prueba, salvo que expresamente se establezca lo contrario en las bases de la convocatoria, previo acuerdo entre Gestión Tributaria Provincial de Albacete y la representación sindical.

Artículo 18.– Cese del trabajador.

Cuando un trabajador o trabajadora cese en el servicio de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días, a la fecha en que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le abonará al trabajador, en su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos, excepto en casos de vinculación interina de duración indeterminada y contratos temporales inferiores a 15 días y en aquellos supuestos de sustitución por IT, exceptuando el contrato de obra o servicio.

El cese voluntario del trabajador o trabajadora habrá de ser comunicado a Gestión Tributaria Provincial de Albacete, con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese.

Artículo 19.– Indemnización por cese.

En el supuesto que el cese de un trabajador o trabajadora viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por lo que al personal fijo en plantilla se refiere, así como cuando tal circunstancia se diese respecto del personal contratado temporal cuando la invalidez viniera motivada por accidente laboral, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cuantía de 1.168,16 euros por cada año de servicio o fracción.

Dicha cantidad se actualizará anualmente con la desviación del IPC.

Lo anteriormente expuesto quedará sin efecto cuando exista suscrita póliza de seguros por parte de Gestión Tributaria Provincial de Albacete que garantice dichas circunstancias, el capital asegurado en este caso no será inferior a 30.000,00 euros.

Artículo 20.– Despido de personal laboral.

En los supuestos de despido de personal laboral fijo en plantilla en Gestión Tributaria Provincial de Albacete, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria a favor de la indemnización, emitido en el plazo de cinco días, a partir de la notificación de la sentencia de primera instancia.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos, en cuyo caso la Administración optará obligatoriamente por la indemnización. En otros supuestos de despido de personal temporal, Gestión Tributaria Provincial de Albacete, antes de optar entre la readmisión o la indemnización, deberá siempre informar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales de la opción que vaya a ejercer, sin que tal extremo condicione el sentido de la opción.

No será de aplicación al personal laboral fijo lo dispuesto en los artículos 51 y 52c) del ET sobre despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con Gestión Tributaria Provincial de Albacete del personal laboral fijo.

Artículo 21.– Funcionarización del personal laboral.

En aplicación de la disposición transitoria segunda del EBEP, Gestión Tributaria Provincial de Albacete, respecto al personal laboral fijo, o que hayan pasado a tener la condición de trabajadores fijos de Gestión Tributaria Provincial de Albacete por cualquier otro procedimiento legalmente establecido, y siempre que posea la titulación necesaria, procederá a realizar, mediante proceso interno de promoción concurso-oposición, el procedimiento a fin de ocupar plazas de carácter funcional. Se tendrán en cuenta en la fase de concurso, la experiencia obtenida y acumulada, y en la fase de oposición se tendrá en cuenta las pruebas ya superadas cuando el trabajador ocupó la plaza y puesto de personal laboral, que serán objeto de convalidación. Para ello, procederá realizar las modificaciones necesarias en el Catálogo de Puestos de Trabajo. Los trabajadores y trabajadoras de Gestión Tributaria Provincial de Albacete podrán optar de forma voluntaria por la funcionarización.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 22.– Jornada laboral.

La jornada laboral semanal de los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete será la legalmente establecida para las administraciones públicas.

Todos los trabajadores del Gestión Tributaria Provincial de Albacete realizarán el mismo número de horas anuales, adaptando las mismas a las características peculiares de cada centro o servicio, previo acuerdo con la representación sindical. Si, como consecuencia, se produjeran diferencias de horas entre los distintos centros o servicios, se adoptará las medidas oportunas para corregir dichas diferencias, previa negociación con la representación sindical, sin que en ningún caso pueda establecerse una jornada superior a la anual establecida.

Se establece el sistema de prestación de servicio mediante la modalidad de teletrabajo regulado en el Decreto de Presidencia 91/2021, y en la regulación que pudiera existir posteriormente previa negociación con la representación sindical.

Con carácter general, Gestión Tributaria Provincial de Albacete se distribuirá este horario con referencia al horario flexible. A tal efecto se determinará como horario de presencia obligada desde las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes, quedando un margen de quince minutos a la entrada y quince minutos a la salida como ajuste de control horario, mientras que será optativo el resto comprendido entre las 7:00 y las 20:30 horas, de lunes a viernes. El mencionado margen dejará de aplicarse, en el supuesto de que se modifique la jornada laboral para el conjunto de los trabajadores de las administraciones públicas.

La parte variable del horario se cumplirá siempre con conocimiento previo de la Jefatura del Servicio correspondiente, que velará por el adecuado funcionamiento de la dependencia. La jornada de horas semanales deberá quedar completa en ciclos mensuales. Se podrá acumular, excepcionalmente, un saldo positivo de mínimo media hora y máximo 2 horas en el total de la jornada mensual que podrán ser compensadas al mes siguiente. Quedará un margen de una hora mensual en el horario obligado, siempre que esta se recupere con el horario flexible. Si se considerará trabajo efectivo los días adicionales por antigüedad y el tiempo empleado como descanso, los 30 minutos necesarios para desayuno, comida, merienda o cena en cada jornada prolongada de trabajo o turno y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud en el trabajo o de la propia organización de este.

Ante las contradicciones que pueden existir en el calendario laboral de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, se adecuará el mismo entre la representación sindical en el centro y la dirección del mismo; en caso de no existir representación sindical en el centro, se elaborará el calendario laboral por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Cuando el trabajador asista a cursos dentro del Plan de formación continua de la Diputación se computará como tiempo efectivo de trabajo todas las jornadas en las que el trabajador deba asistir al curso.

Jornada de trabajadores y trabajadoras con personas con discapacidad a su cargo: Cuando la discapacidad de algún familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, sea igual o superior al 65 %, (igualando este al grado II, nivel 2 de la Ley de Dependencia, debiendo cumplir para su aplicación el resto de requisitos que se determinan en dichos artículos) el trabajador tendrá derecho a reducir una hora remunerada su jornada de trabajo, estas horas podrán acumularse cuando la persona discapacitada o dependiente, precise de una atención especializada y prescrita facultativamente por el Sistema Público Sanitario. Este apartado quedará sin efecto cuando la persona a atender esté ingresada en algún centro residencial. En el supuesto de que en un



mismo servicio existan varios trabajadores o trabajadoras con derecho a este disfrute, se adoptarán las medidas necesarias para conjugar el mismo con la garantía del cumplimiento del servicio.

Durante la Feria de Albacete, o fiestas en las localidades donde Gestión Tributaria Provincial de Albacete, tiene ubicadas oficinas, se disfrutará de 2 días laborables de descanso. Los días se disfrutarán exclusivamente en el mes de las citadas Feria o fiestas y en el siguiente. Solo podrá ser disfrutado por las personas con contrato temporal cuya relación contractual se encuentre vigente durante los 10 días siguientes al inicio de la Feria o Fiestas de las localidades donde Gestión Tributaria Provincial de Albacete, tenga ubicadas sus oficinas, correspondiendo su disfrute proporcionalmente al tiempo de servicios prestados referidos al último contrato en vigor. Tampoco le será de aplicación a las personas que se encuentren en situación de baja por incapacidad laboral y a las que se encuentren disfrutando de vacaciones, licencias o permiso de cualquier tipo durante dicho período. Estos días de descanso serán acumulables a las vacaciones regladas, adicionales y regladas por antigüedad.

Artículo 23.– Horas extraordinarias.

Queda prohibida, con carácter general, la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse habrán de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a ochenta al año y quince al mes. La distribución de dichas horas será equitativa entre el distinto personal del servicio de que se trate. Gestión Tributaria Provincial de Albacete creará un puesto de trabajo cada 1.000 horas extraordinarias trabajadas al año.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual, previa aceptación del trabajador y trabajadora, cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito, y con el visto bueno del Gerente, a instancia de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados en un plazo no superior a cinco días laborales.

4. Mensualmente, los servicios de personal informarán por escrito a los representantes de los trabajadores las gratificaciones, horas extraordinarias, dietas y kilometraje que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y Servicio al que están adscritos. Esta información será a los únicos efectos de su seguimiento y control.

5. Las horas extraordinarias se abonarán conforme al mínimo establecido al Estatuto de los Trabajadores.

6. La realización de horas extraordinarias se llevará a cabo a través de una bolsa de carácter rotatorio y voluntario y equitativo.

Las horas extraordinarias se abonarán, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y hasta las primeras 50 horas extras anuales, en las siguientes cuantías:

Grupo 1	25,12 €
Grupo 2	21,51 €
Grupo 3	18,66 €
Grupo 4	16,50 €
Grupo 5	15,01 €

A partir de 51 horas, el trabajador podrá optar entre la percepción económica o mediante descanso. Solo en este caso, el descanso será el equivalente al doble de horas computadas y se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Se incrementarán anualmente con el IPC.

Artículo 24.– Vacaciones.

24.1.– Regladas.

El período de vacaciones anuales será de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio. La mitad del período de vacaciones regladas anuales deberá disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y el resto podrán disfrutarse en períodos inferiores y a voluntad del empleado



público. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. No será susceptible de compensación económica alternativa.

El período de disfrute de vacaciones será el solicitado por el trabajador o trabajadora con preferencia en los meses de verano, considerándose estos desde el 15 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y como fecha límite de disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. Las razones del servicio no impedirán en ningún caso que el disfrute de quince días naturales sea en período de verano, siempre que así lo solicite el trabajador o trabajadora.

El plan de vacaciones se establecerá por la dirección de los centros o servicios de acuerdo con la representación sindical, y conforme con las directrices del Servicio de Recursos Humanos, aprobándose por el órgano competente de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, hasta el día 30 de abril.

Si por razones del servicio algún trabajador o trabajadora no pudiera disfrutar al menos 11 días hábiles de vacaciones entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, se le compensará con $\frac{1}{2}$ día de descanso por cada uno de los que hubiera dejado de disfrutar dentro de dicho período. El disfrute de dichos días será a elección del trabajador o trabajadora afectada y de una sola vez.

La duración de las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras que no alcancen un año de servicio activo será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso. La parte proporcional de vacaciones a que se tenga derecho podrá compensarse económicamente cuando se trate de contrataciones para sustituciones por incapacidad temporal del trabajador sustituido.

Siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de un mes, ante cualquier variación, incluida la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador o trabajadora, salvo en casos de emergencia o cuando el reglamento interno obligue a la prestación del servicio. Solo estos casos, se indemnizará a los trabajadores y trabajadoras afectadas con el equivalente al total de las pérdidas ocasionadas por transporte y alojamiento y se les compensará con $\frac{1}{2}$ día de descanso adicional por cada uno de los que hubiera dejado de disfrutar. El disfrute de estos días será a elección del trabajador o trabajadora afectada y de una sola vez.

24.2.– Adicionales.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las siguientes vacaciones adicionales.

– 3 días más de 1 a cuatro años de servicio en Gestalba, es decir 25 días hábiles.

– 4 días más al cumplir los 5 años de servicio en Gestalba, es decir 26 días hábiles.

El período de disfrute de las vacaciones regladas y adicionales se interrumpirá cuando mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, para reanudarse de nuevo tras superar dichas circunstancias, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. En caso de jubilaciones, se disfrutarán en su totalidad, con independencia de haber prestado servicios en el calendario laboral del año de la jubilación completo. Salvo que la fecha de la jubilación impida el disfrute de todos aquellos días a los que tuviera derecho. La fecha límite de disfrute será hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

24.3.– No regladas.

A) El día 22 de mayo y los días 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración de festivo para todos los empleados y empleadas. Si el día 22 de mayo y los días 24 y 31 de diciembre coincidiesen con sábado o domingo, se disfrutaría otro día de la semana.

A lo largo del año se dispondrán de 6 días de asuntos particulares que se podrán disfrutar con la sola limitación de no acumularlos a las vacaciones regladas y adicionales.

De conformidad con la Disposición adicional decimotercera del EBEP se establecen dos días más de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio incrementándose en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días de vacaciones y asuntos particulares se disfrutarán siempre previa autorización de sus respectivos jefes de servicio y respetando siempre las necesidades del servicio.

Las vacaciones no regladas serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en un año natural.

B) Vacaciones por antigüedad.

A partir de 40 años de servicio: 10 días laborables más.



A partir de 35 años de servicio: 7 días laborables más.

A partir de 30 años de servicio: 5 días laborables más.

A partir de 25 años de servicio: 4 días laborables más.

A partir de 20 años de servicio: 3 días laborables más.

A partir de 15 años de servicio: 2 días laborables más.

A partir de 10 años de servicio: 1 días laborables más.

Los días recogidos en el apartado A no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, salvo en los casos de permiso por maternidad que, si podrán acumularse, y se podrán disfrutar hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

Los días recogidos en el apartado B si podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, y podrán disfrutarse hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 25.– Permisos o licencias.

Todos los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo y disfrutar de licencias o permisos, sin pérdida de derechos ni retribuciones, en los siguientes casos:

a) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro, padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad: Hasta 5 días laborables, y hasta segundo grado de afinidad: Hasta 3 días laborables, pudiendo ser en ambos casos ampliables siempre que haya razones que lo justifiquen.

b) Por fallecimiento y entierro del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y parientes hasta tercer grado de consanguinidad y primero de afinidad: 5 días laborables.

Para el resto de los familiares de hasta tercer grado de afinidad: 3 días laborables.

c) Por matrimonio o parejas de hecho: 20 días. Estos días se podrán disfrutar, o bien con anterioridad a la fecha de matrimonio o unión, o bien, hasta dos meses después de la misma. No se podrá hacer uso de esta licencia más de una vez cada dos años.

d) Permiso por paternidad. Por el nacimiento de hijo, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas de duración, 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.

En caso de parto múltiple el tiempo será de diez días más laborables o de jornada efectiva, por cada hijo o hija más.

Si el nacimiento fuese de hijos prematuros o por cualquier otra causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras; asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

e) Por nacimiento de nieto o nieta: 1 día laborable.

f) Por matrimonio de hijo o hija: 3 días laborables.

g) Por matrimonio de hermano, hermana, padres o nietos y nietas: 1 día laborable.

h) Por nacimiento de hijo o hija: 2 días laborables.

i) Por estudios y exámenes:

i.1.– Por la realización de exámenes liberatorios u oposiciones, los trabajadores tendrán derecho a licencia del día de su realización, y en el resto de las pruebas o exámenes el tiempo necesario para realizarlos.

i.2.– Preparación de exámenes:

1.– Para la preparación de exámenes liberatorios o evaluaciones se concederá hasta un máximo de 5 días al año, según la normativa establecida por Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio. Los días concretos de utilización de este derecho se concretarán, con una anterioridad de, al menos, cinco días, a su disfrute.

2.– Para la preparación de exámenes de oposición de oferta pública de empleo de Gestión Tributaria Provincial de Albacete se concederá hasta un máximo de 5 días al año, según la normativa establecida por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio. Los días concretos de utilización de este derecho se concretarán, con una anterioridad de, al menos, cinco días, a su disfrute.

i.3.– Perfeccionamiento y promoción profesional: Gestión Tributaria Provincial de Albacete en beneficio del Servicio, garantizará el derecho al perfeccionamiento profesional de sus empleados, por tal motivo tendrán



derecho a licencias para asistencia a cursos, jornadas, congresos y seminarios. En caso de jornadas, congresos y seminarios, con el fin expuesto, los trabajadores podrán disfrutar a su conveniencia, hasta un máximo de 7 días laborables al año. Los empleados de Gestión Tributaria Provincial de Albacete podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

i.4.– El Plan de Formación Continua será realizado dentro de la jornada de trabajo habitual, computando las horas de formación a efectos de la jornada efectiva de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

j) Por traslado del domicilio habitual justificado: 3 días laborables al año.

k) Por cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario para realizarlos.

l) Para representantes sindicales, por cumplimiento de deberes sindicales: El tiempo establecido en el capítulo IX del presente Convenio.

m) Asistencia a consultas médicas: Los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete disfrutará de licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo, siendo preceptiva la posterior presentación del justificante médico. En caso de que ambos cónyuges trabajen el permiso se entenderá extendido para la consulta médica de los hijos.

n) El trabajador que por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido por razones de enfermedad y por el plazo máximo de 1 mes. Estos días se podrán acumular en un período de quince días naturales consecutivos.

ñ) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas, y para el cónyuge en el caso de que asista a dichos exámenes o técnicas de preparación el tiempo que sea necesario. Para los exámenes el tiempo indicado por el facultativo, y para las técnicas de preparación el tiempo de duración de las mismas. Siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo.

o) Maternidad: En los casos de embarazo las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la licencia por maternidad en los períodos y duración, y con la garantía de los derechos profesionales y económicos, según lo establecido en el artículo 49-a) del Estatuto del Empleado Público. En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, cualquier trabajador, tendrá los mismos derechos recogidos en el artículo 49-b) del Estatuto Básico del Empleado Público. Se podrá acumular a las vacaciones regladas, adicionales y no regladas. Los cursillos de preparación al parto serán considerados como licencias por consulta médica, siempre que no sea posible asistir a los mismos fuera del horario de trabajo.

Cuando la trabajadora por haber permanecido de baja por maternidad o lactancia no haya disfrutado de sus vacaciones en el año en curso las podrá acumular al año siguiente.

En los casos de lactancia de un hijo menor de 12 meses el derecho de pausa será:

1) Reducción de jornada de dos horas. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y que también se hará extensible a los casos de adopción y acogimiento. En los casos de lactancia artificial podrá ser disfrutado por el padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de ese derecho de la madre. Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

2) Se podrá acumular el total de horas de esta licencia para su disfrute en un solo período.

p) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

q) En los casos de interrupción de embarazo, las trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar, tras ser dadas de alta médica, de una licencia de 15 días, contados a partir de la fecha en que el alta médica se produzca, percibiendo el 100 % de sus retribuciones.

El trabajador o la trabajadora, cuya pareja sea quien sufre la interrupción de embarazo, tendrá derecho a 4 días.

r) En caso de enviudar, el trabajador que tenga hijos menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso de 30 naturales.

s) Por cumplimiento de deberes sindicales, 7 horas mensuales para todos los trabajadores y trabajadoras, con justificación posterior.

t) Por necesidades derivadas de la vida laboral y familiar, las trabajadoras y trabajadores, que por sus especiales características familiares, tengan a su cargo un ascendiente o descendiente, que necesiten un tipo de asistencia personal, bien sea por disminución física, psíquica o sensorial y que de forma puntual y ocasional necesite atención y cuidados, podrán acogerse a la flexibilidad horaria dentro de su jornada obligatoria que necesite para la correcta atención de su familiar.

En los apartados a), b), d), e), f) g), h) j) ñ) y p) se podrán ampliar dichos permisos en dos días siempre que fuese necesario por desplazamientos fuera de la localidad. En el apartado l) se podrá ampliar dicho permiso en uno o dos días, dependiendo del desplazamiento.

Para todas las licencias establecidas en el presente artículo bastará con la comunicación justificada del trabajador que la solicita, a su correspondiente Jefe de Servicio.

Artículo 26.– Permisos no retribuidos y jornada reducida.

Podrán concederse permisos no retribuidos hasta un máximo de un año con reserva de puesto de trabajo. En este último caso el derecho solo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido seis meses del final del anterior. Las prórrogas sucesivas deberán comunicarse con una antelación mínima de siete días.

Por tener hijos en edades comprendidas hasta los 12 años, o quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que padezca deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o que precise atención especial por razones de edad, accidente o enfermedad y no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se concederá reducción de jornada hasta un medio de la misma con la correspondiente reducción proporcional del salario. (Artículo 2.2. Ley 39/ 99 de 5 de noviembre). Tendrán el mismo derecho y en las mismas condiciones, los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete que acrediten una discapacidad con un grado de minusvalía de al menos un 33 %.

Para casos excepcionales, no contemplados en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria estudiará y elevará propuesta al Presidente de Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá al trabajador, dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El Presidente podrá conceder también reducción de jornada, a petición de los interesados y oída la representación sindical, en los términos que en cada caso se determine, de acuerdo con la normativa vigente.

Los empleados públicos a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. (Artículo 30.4 de la Ley 30/84).

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 27.– Excedencias.

A) Sin necesidad de alegar causa alguna.

Las excedencias voluntarias tendrán una duración mínima de 4 meses y sin ninguna limitación en cuanto a su duración máxima.

Al trabajador en excedencia que transcurrido el período mínimo de duración de la misma solicite su reingreso, le será concedido, siempre que exista vacante de igual o similar categoría en el cuadro laboral de puestos de trabajo del Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá haber cubierto un nuevo período de al menos tres años de servicio efectivo en el Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Si al solicitarse la reincorporación no existiese vacante de igual categoría en el cuadro laboral, Gestión Tributaria Provincial de Albacete para el reingreso del trabajador excedente reservará la primera vacante, que por tanto no podrá de inmediato amortizarse ni transformarse en plaza funcionarial, o transformará en puesto laboral la primera plaza de plantilla funcionarial de similar especialidad o categoría que quede vacante, siempre que no se encuentren pendiente de peticiones de reingresos por parte de funcionarios en excedencia.

La solicitud de excedencia que deberá ser cursada por escrito con una antelación mínima de un mes, deberá ser resuelta en el término de los treinta días siguientes de su presentación, si no se resuelve expresamente se entenderá concedida.

B) Excedencia por cuidados familiares.

Los trabajadores/as de Gestión Tributaria Provincial de Albacete sujetos a este Convenio, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a partir de la fecha del nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, adopciones o acogimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia en los mismos términos del párrafo anterior, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar 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. Tendrán el mismo derecho y en las mismas condiciones, los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete que acrediten una discapacidad de al menos un 33 %.

El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos pasivos. Durante los tres primeros años, a partir del momento en que se solicite, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este período dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad, del mismo grupo profesional o categoría equivalente de igual nivel y retribución. Para todo aquello contemplado en este párrafo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Gestión Tributaria Provincial de Albacete deberá convocar al trabajador excedente, a los cursos de formación profesional, respecto de los que tendrá derecho de asistencia, durante todo el período de excedencia por este motivo.

C) Excedencia por incompatibilidad.

El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral fijo en distinta categoría profesional, o, en su caso, especialidad, en Gestión Tributaria Provincial de Albacete u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria. Si el puesto a desempeñar fuera de personal eventual o de confianza tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Cuando el trabajador en situación de excedencia por incompatibilidad esté ocupando en propiedad otro puesto en el sector público, que haya motivado dicha excedencia, una vez solicitada su reincorporación, Gestión Tributaria Provincial de Albacete dictará resolución acordando la fecha prevista para dicha reincorporación, supeditando su toma de posesión efectiva en Gestión Tributaria Provincial de Albacete al cese, también por incompatibilidad, en la otra Administración.

La solicitud de reingreso se registrará con los mismos criterios que los estipulados en el apartado a del presente artículo.

D) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organismos internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

E) Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras/as 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 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera, y derechos del Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los 2 primeros meses de esta excedencia los trabajadores/as tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 28.– Incremento salarial y cláusula de revisión.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año en curso.

No obstante, en el caso de que, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año en curso, no se establezcan límites de incrementos salariales que no se puedan superar, se incrementará el porcentaje establecido por dicha ley hasta la desviación producida respecto del IPC.

Corresponderá a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio determinar los casos de trabajadores cuyas retribuciones básicas se encuentran por debajo de los funcionarios de categoría similar o de los propios laborales de su misma categoría y proponer soluciones para su subsanación.

Artículo 29.– Complemento de destino.

Se establece para todos los trabajadores el complemento de destino establecido en las normas de catalogación.

Artículo 30.– Complemento específico.

El complemento específico de los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, se destinará a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo y será el establecido en las normas de catalogación.

Artículo 31.– Gratificación por incentivos.

Con independencia de las retribuciones estipuladas, todo el personal laboral que preste sus servicios en Gestión Tributaria Provincial de Albacete tendrá derecho a un incentivo que se fijará conforme al acuerdo entre la representación sindical y la corporación de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, aprobado en el Consejo Rector de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, de fecha 26 de marzo de 2010, basado en la consecución de objetivos fijados.

En los convenios sucesivos se podrá fijar el incentivo de común acuerdo entre las partes, conforme a las condiciones establecidas en el acuerdo actual.

El presente artículo figurará como cláusula anexa a los contratos de trabajo vigentes entre Gestión Tributaria Provincial de Albacete y sus empleados laborales adscritos al mismo.

Artículo 32.– Antigüedad.

El personal laboral al servicio de Gestión Tributaria Provincial de Albacete tendrá derecho a percibir en concepto de complemento de antigüedad una retribución equivalente a trienios al 7 % sin ninguna limitación.

Al empleado que se contrate con carácter fijo se le computará a efectos de antigüedad al servicio de Gestión Tributaria, la suma acumulada de los distintos períodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato o relación jurídico laboral en cualquier administración pública o empleado laboral fijo.

Al personal fijo de plantilla, se le reconocerá para la antigüedad el tiempo trabajado en otras Administraciones Públicas, en cuantía similar a la de los trabajadores de su categoría actual.

Artículo 33.– Pagas extraordinarias.

Los trabajadores del Gestión Tributaria Provincial de Albacete percibirán dos pagas extraordinarias completas (esto es, comprensivas de todos sus haberes mensuales) en los meses de junio y diciembre.

En años sucesivos se incrementarán las pagas extraordinarias en las mismas cuantías que fije la Ley General de Presupuestos del Estado para el personal funcional.

Artículo 34.– Plus por peligrosidad, desplazamiento, utilización de carnet de conducir y disposición de vehículo propio.

Este plus establece para todas las categorías de la plantilla de Gestión Tributaria Provincial de Albacete que realizan servicios fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo, conforme a la siguiente escala a la que se le incrementará el IPC anual:

Viajes	Euros/mes
De 1 a 10 viajes anuales	25,52
De 11 a 20 viajes anuales	51,08
De 21 a 30 viajes anuales	85,12
De 31 a 40 viajes anuales	102,14
De 41 a 50 viajes anuales	119,16
De 51 a 60 viajes anuales	148,94
De 61 en adelante	170,21

Artículo 35.– Dietas y kilometraje.

En materia de dietas se aplicará la normativa establecida en todo momento para el personal funcional. Salvo en las salidas de fuera de la provincia en que los trabajadores/as con categoría laboral de Ayudante de Agente y Ordenanza recibirán la correspondiente al grupo inmediato superior. Estableciéndose para todas las categorías una media dieta de 21,03 euros. Cuando el desplazamiento sea superior a 72 horas, tendrá la consideración de comisión de servicios.

En concepto de kilometraje, se abonará la cantidad de 0,19 euros/km revisable anualmente según IPC.

CAPÍTULO VIII

PRESTACIONES Y AYUDAS

Artículo 36.– Prestaciones de pago único.

Se estará a lo dispuesto en las normas acordadas en la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio: “Las solicitudes deberán presentarse durante todo el año natural de que se trate, y sin plazo previo establecido, y en todo caso, hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio”.

Los trabajadores de este Gestión Tributaria Provincial de Albacete percibirán:

A) Por nacimiento o adopción de menores, la cantidad de 1.168,16 euros por cada hijo.

B) Por matrimonio o parejas de hecho, la cantidad será de 700,91 euros.

C) Aquellos trabajadores cuyos hijos o cónyuges tengan reconocida por órgano competente minusvalía física al menos en un grado de discapacidad no inferior al 33 % percibirán la cantidad de 1.168,16 euros anuales, y de 1.401,81 euros anuales en caso de disminuidos psíquicos con igual límite mínimo en su graduación. El derecho a la percepción de esta ayuda queda condicionado a la no percepción de otro medio de renta de trabajo o patrimonio. Dicha prestación se concederá a petición del trabajador si no está cubierta por la Seguridad Social.

Estas cantidades se incrementarán anualmente con el IPC.

Artículo 37.– Bajas por incapacidad temporal, vacaciones y permisos por maternidad y paternidad.

En el caso de encontrarse un trabajador en la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad o paternidad, el personal al servicio de este Organismo, percibirá el 100 % del salario real. Asimismo, se percibirán estos conceptos durante los períodos vacacionales.

Artículo 38.– Pagas anticipadas.

De acuerdo con la normativa vigente y bases de ejecución del presupuesto, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho cuando así lo soliciten al percibo de 6.000, 3.000 o 1.500 de anticipo a reintegrar en 24 meses sin interés alguno. En casos especiales, previa justificación podrá concederse hasta 3 pagas anticipadas íntegras.

El personal en activo tiene derecho a un anticipo quincenal por un importe total no superior al 40 % del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes, hasta un máximo de cuatro veces al año.

Para la concesión de cualquier anticipo, se requerirá únicamente estar al corriente de pago de otros anticipos anteriores.

Las solicitudes del personal contratado por un período inferior a un año o que se prevea que se produzca la

extinción de la relación laboral en un período inferior en los dos años inmediatos, requerirán informe favorable de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio que determinará la procedencia o no de su concesión, así como las condiciones de su devolución en su caso.

La consignación presupuestaria mínima inicial para la concesión de anticipos durante el año 2021 será de 40.000 euros, con cargo a la partida reintegros de anticipos para pagas del personal ampliables en caso de necesidad, hasta 50.000 euros. Trimestralmente se revisará y si así procede se incrementará esta partida presupuestaria con las mismas cantidades producidas por el reintegro de estas cantidades.

La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio será la responsable de promover los suplementos de crédito necesarios en caso de que se agote el 75 % de la partida.

En el caso de existir impedimento en la normativa vigente en las bases de ejecución del presupuesto, Gestión Tributaria Provincial de Albacete las modificará en el sentido señalado en los párrafos anteriores, y en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 39.– Jubilaciones.

Con el objeto de facilitar el relevo generacional, los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete tendrán derecho a un incentivo de jubilación, si optan por la jubilación anticipada voluntaria cuando tengan una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso a la edad ordinaria de jubilación prevista en la Seguridad Social, conforme a la Ley General de la Seguridad Social y siempre que exista disminución en el importe de la pensión.

Estos incentivos por jubilación anticipada a percibir por los trabajadores serán los siguientes.

Edad de jubilación voluntaria	Mensualidades íntegras por grupos retributivos		
	Grupo 1 y 2	Grupo 3	Grupo 4 y 5
Hasta dos años	10	11	12
Hasta un año	8	9	10

Dichos incentivos serán proporcionales al número de meses que reste hasta alcanzar el siguiente tramo. Con el fin de que se pueda presupuestar correctamente los gastos necesarios para atender estos incentivos, el trabajador o trabajadora que se pueda acoger al contenido de este artículo, deberá solicitarlo al Servicio de Recursos Humanos, antes del día 15 de noviembre del año anterior al que tenga previsto acogerse al mismo, así como la fecha de efectos concreta.

Si algún trabajador o trabajadora presentase su solicitud fuera del plazo establecido en el párrafo anterior, la misma será atendida con cargo al presupuesto del año siguiente.

En ningún caso el incentivo de jubilación se abonará aquellos trabajadores y trabajadoras que opten por continuar en el servicio activo, una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación prevista en la Seguridad Social

Con el objeto de facilitar el relevo generacional Gestión Tributaria Provincial de Albacete concederá el acceso a las jubilaciones parciales para todos los trabajadores que lo soliciten que, cumpliendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, tengan la edad mínima exigida, conforme al artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y al RD 1131/02, de 31 de octubre. Los trabajadores interesados en acceder a la jubilación parcial deberán solicitarlo ante Gestión Tributaria Provincial de Albacete, al menos, con tres meses de antelación a la fecha prevista, excluyéndose en este supuesto la percepción del premio por jubilación fijado en este mismo artículo.

La totalidad de las horas de trabajo que anualmente se deban realizar una vez concedida la reducción de jornada, se fijarán de mutuo acuerdo entre Gestión Tributaria Provincial de Albacete y el trabajador.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete, en los supuestos de jubilación parcial promoverá la promoción interna de los trabajadores

Con el objeto de garantizar las pérdidas de poder adquisitivo por pensión de carácter forzoso, situaciones de invalidez, viudedad y orfandad que puedan padecer los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, por parte de Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio se estudiará la instrumentalización de las posibilidades contempladas en la ley.

Artículo 40.– Negociación con entidades bancarias.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete verá la posibilidad de un tratamiento especial para los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete en materia crediticia.

Artículo 41.– Fondo de pensiones.

A los efectos del fondo de pensiones constituido por esta institución, se reanuda la aportación a dicho plan de pensiones a partir del ejercicio presupuestario del año 2021 incluido, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO IX
FORMACIÓN Y ESTUDIOS

Artículo 42.– Formación continua.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete, facilitará la formación continuada de los empleados, en sus respectivos cometidos, habilitará un fondo al efecto, estas cantidades se verán incrementadas en el IPC, cada año de vigencia del presente Convenio, del que detraerá el capítulo de dietas, kilometraje e inscripción para asistir a cursos, seminarios, etc. Si el cursillo viniere propuesto por el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, todos los gastos serán de cuenta de este, y no del fondo establecido en el presente artículo.

En el caso de que el trabajador solicitase licencia para realizar algún cursillo de formación, en la misma deberá hacer constar una previsión de los gastos y sus conceptos.

En el caso de que todos los interesados no pudiesen realizarlos por no existir consignación presupuestaria suficiente la Comisión Paritaria determinará de forma objetiva el orden de preferencia de solicitudes.

La Comisión Paritaria de seguimiento establecerá la prioridad de los cursos o actividades que se realizarán durante cada año, estableciendo el calendario de los mismos antes del día 31 de enero y garantizará la igualdad de acceso a todos los trabajadores a los mismos.

El tiempo que duren los cursos se considerará trabajo efectivo.

Se concederán, como máximo, 35 horas lectivas al año por asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional en Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Cuando la jornada laboral no coincida con el horario del curso, o bien este se realice en la modalidad “online”, pero fuera de la misma, se compensará este tiempo con descansos atendiendo a las necesidades del servicio. Las solicitudes de cursos se solicitarán a través del Servicio de Recursos Humanos. Se podrá conceder un permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses, en un período anual, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 43.– Ayuda para estudios.

Los trabajadores, fijos y temporales, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a percibir anual y proporcionalmente para los temporales, y en concepto de ayuda para estudios de sus hijos, la cantidad que a continuación se indica:

Para cursar estudios universitarios y módulo superior de Formación Profesional: Se percibirá hasta el 80 % del coste de la matrícula en primera matriculación y en la segunda matriculación hasta el 30 %, conforme a las tasas de la universidades públicas, y en todo caso con el límite del crédito establecido en la partida presupuestaria habilitada al efecto.

Tendrán derecho a percibir la ayuda, previa justificación del abono de las tasas correspondientes, los trabajadores y trabajadoras cuyos hijos cursen este tipo de estudios, y siempre que los ingresos de la unidad familiar no excedan de:

2 miembros familiares	41.976,07 €
3 miembros familiares	45.912,92 €
4 miembros familiares	49.610,50 €
5 o más miembros familiares	53.658,80 €

Habrà de acreditarse mediante fotocopia de la declaración de la renta, y en caso de que esta haya sido realizada por separado, se deberán presentar las de ambos cónyuges miembros de la unidad familiar. En caso de que algún miembro de la unidad familiar no estuviera obligado a realizar declaración de renta, se deberá adjuntar certificado de haberes expedido por la empresa correspondiente o de la Agencia Tributaria.

CAPÍTULO X
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.– Régimen disciplinario.



El régimen disciplinario del personal laboral de Gestión Tributaria de Albacete se regirá por lo dispuesto en el presente capítulo, aplicándose de forma subsidiaria el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

Las faltas cometidas por el personal laboral, en el ejercicio de su cargo, podrán ser muy graves, graves y leves.

1.– Son faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si no accediera a tratamientos de desintoxicación, en caso de repercutir negativamente en el trabajo.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- h) El acoso sexual.

2.– Son faltas graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- e) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- i) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibido por ley.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- k) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- l) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- m) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- n) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- ñ) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- o) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- p) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios, y su utilización con fines particulares.
- q) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- r) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración y a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- s) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituyan falta muy grave.
- t) 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.
- u) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- v) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

w) La tercera falta de asistencia injustificada en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

x) La grave perturbación del servicio.

y) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

z) La grave falta de consideración con los administrados

z1) 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.

z2) Mobbing.

3.- Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, 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.

f) Utilización de material, locales o documentos con fines particulares, siempre que no sea considerado grave.

4.- Los trabajadores que se encuentren en situación distinta de la de servicio activo, podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este capítulo que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se imponga la misma, por hallarse el trabajador en situación administrativa que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

5.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de trabajador al servicio de esta Administración.

La pérdida de la condición de trabajador de esta Administración no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

6.- Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964.

7.- Igualmente incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves, cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

8.- Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido. (Únicamente podrá imponerse por faltas muy graves. Es decir, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento muy grave y culpable del trabajador).

b) Suspensión de empleo y sueldo. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

c) Suspensión de empleo. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

d) Traslado con cambio de residencia. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

e) Apercibimiento.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción que se señala en el apartado e).

9.- No se podrán imponer sanciones por alguna de las faltas previstas en el presente artículo, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título II del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, excepto para la prescripción que será la regulada en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La apertura de cualquier tipo de expediente disciplinario deberá ser comunicada tanto al trabajador como al Comité de Empresa, así como la propuesta de sanción tipificada.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por el serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Para la determinación de las sanciones que anteceden se tendrá en consideración el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la infracción y su categoría profesional, la repercusión del hecho en los demás trabajadores, la dinámica del trabajo y especialmente, en caso de producirse, la puesta en peligro de riesgos personales sobre trabajadores o terceros.

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

CAPÍTULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 45 – Unidad de Salud Laboral. Derecho a protección; constitución y competencias del Comité de Seguridad y Salud. Prevención de riesgos laborales.

Derecho a protección:

Todo el personal del Gestión Tributaria Provincial de Albacete tendrá derecho a una protección eficaz en la prestación de sus servicios en materia de salud laboral.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete vendrá obligado a cumplir las disposiciones legales en materia de salud laboral y condiciones de trabajo.

Constitución de Comité de Seguridad y Salud:

A la entrada en vigor del presente Convenio, se mantendrá el Comité de Seguridad y Salud, integrado por los miembros que marque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus miembros gozarán de las mismas garantías y derechos establecidos en el presente Convenio, para los representantes del personal.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1.– El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) La protección de la salud. La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. La información, formación, consulta y participación del personal. La protección a la maternidad y a otras circunstancias que hagan a los/as trabajadores/as especialmente sensibles.

b) Supervisar que los distintos servicios o dependencias de Gestión Tributaria Provincial de Albacete cumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

d) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

e) Establecer el orden de prioridad, entre los empleados que soliciten cambio de funciones o puesto de trabajo, por capacidad disminuida, determinando qué trabajos y categorías pueden desarrollar. Acordando para ello qué exámenes médicos, análisis y pruebas previas deben realizarse a cada trabajador por parte del Gestión Tributaria Provincial de Albacete a través de los facultativos, especialistas o laboratorios que el Comité de Seguridad y Salud designe.

f) Participación en la elección de la mutua para reconocimientos médicos.

g) Canalización del cumplimiento de la Ley de Igualdad en todos sus extremos.

2.– En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de Prevención.

3.- A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

4.- Este Comité estudiará la posibilidad de establecer la figura del subdelegado de prevención, con la definición de sus competencias, facultades y garantías.

5.- El Comité dispondrá anualmente de un presupuesto de 5.700 euros para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. El control y destino de este fondo se realizará por este Comité para el cumplimiento de sus facultades, englobadas en tres grandes grupos:

- Medidas de prevención.
- Formación de delegados y trabajadores.
- Información.

Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Este Comité se reunirá bimestralmente, y siempre que lo convoque su presidente por libre iniciativa o a petición fundada de cualquiera de las partes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y de sus sesiones se levantará acta.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

Detección de riesgos:

Gestión Tributaria Provincial de Albacete se compromete a cumplir toda la normativa vigente en materia de detección de riesgos.

Cursos de seguridad y salud:

Se procederá a la formación en materia de Seguridad y Salud para quienes hubieren asumido responsabilidades en materia de prevención según el criterio del Comité de Salud.

Asimismo, en cumplimiento del deber de protección, Gestión Tributaria Provincial de Albacete garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención, higiene, seguridad y salud, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el trabajador.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándolas con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, el trabajador vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas necesarias y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de prevención, seguridad e higiene.

En las áreas y servicios en que se requiera el manejo de materiales y vehículos que impliquen un riesgo para los trabajadores, antes de incorporarse estos, el Gestión Tributaria Provincial de Albacete organizará cursos de formación específicos para el desarrollo en las mejores condiciones del puesto de trabajo. Como así se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asesoramiento:

El Comité de Seguridad y Salud podrá disponer de sus propios asesores en Medicina, Higiene, Seguridad del Trabajo, etc. Gestión Tributaria Provincial de Albacete facilitará toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su misión y permitirá que se realicen estudios pertinentes, tanto del medio ambiente del trabajo como de salud laboral y condiciones de trabajo.

Delegado de Prevención:

1.- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación en número de tres por cada órgano de representación, pudiendo ser nom-

brados también quienes no ostenten dicha condición. Dispondrá de hasta quince horas mensuales retribuidas, dedicadas exclusivamente a actividades de prevención. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y cualesquiera otras convocadas por el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, en materia de prevención de riesgos, así como del destinado a las visitas periódicas previstas en los apartados a) y c) del artículo 36.2 de la LPRL.

El crédito de horas disponibles por los delegados de prevención podrá acumularse globalmente por los sindicatos para la actividad exclusiva de prevención

3.– Son competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con el Gestión Tributaria Provincial de Albacete en la mejora de la acción preventiva y en la revisión y puesta en práctica del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y en el mantenimiento de la igualdad de oportunidades.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.– En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

a) Acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado tres del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.– Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 4 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el Gestión Tributaria Provincial de Albacete podrá poner en práctica su decisión.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, Gestión Tributaria Provincial de Albacete adoptará las medidas necesarias. La decisión negativa de Gestión Tributaria Provincial de Albacete a la adopción de las

medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 4 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 46.– Reconocimientos médicos.

La Unidad de Salud Laboral, en colaboración con la Comisión Informativa de Salud, Consumo y Servicios Sociales, elaborará un programa anual destinado a la protección de la salud física y mental de los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico de los trabajadores y vacunación, que podrán anticiparse a petición del trabajador interesado.

Se realizará una revisión oftalmológica a aquellos trabajadores que trabajen con ordenadores y que así lo soliciten. Dicha revisión será llevada a cabo por los servicios médicos que designe Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Se realizará una revisión anual ginecológica a las trabajadoras que así lo soliciten, una vez que se proceda a su inclusión en el contrato de vigilancia de salud.

El Comité de Seguridad y Salud efectuará un estudio relacionando las necesidades sanitarias de los distintos puestos de trabajo. Se efectuarán los reconocimientos médicos específicos que este Comité considere necesarios.

Control y realización por los Servicios Médicos de la Diputación de las vacunas necesarias en cada puesto de trabajo.

A criterio de la unidad de salud laboral, se realizará la vacunación de tipo general que el trabajador solicite.

Artículo 47.– Protección de la maternidad.

1.– La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.– Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.– Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Artículo 48.– Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actuaciones de dichos trabajadores, salvo dolo, a través de pólizas de seguros, o en su defecto, a través de los fondos de acción social, los cuales serán redotados con carácter urgente.



Artículo 49.– Póliza de seguros.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete, desde la entrada en vigor del presente Convenio, quedará obligado a la contratación de un seguro de vida y accidentes que cubra además la asistencia médica, farmacéutica y quirúrgica en caso de accidente laboral. Los representantes sindicales participarán en el estudio de cuantos modelos de pólizas se presenten como candidatos a realizar dicho seguro. Se les entregará a los representantes de los trabajadores que lo soliciten copia de dicha póliza.

Se creará una comisión que estudiará y aprobará, en el caso de comunicación de extinción de la póliza, la mejora de todo tipo de seguros que el Gestión Tributaria Provincial de Albacete tiene contratados para sus trabajadores.

CAPÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 50.– Representación sindical. Derecho de reunión. Asambleas.

Representantes sindicales

El órgano específico de representación de los trabajadores laborales del Gestión Tributaria Provincial de Albacete es el Comité de Empresa. Este órgano será elegido siguiendo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de las secciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, disfrutarán de los mismos derechos y deberes que los miembros del Comité de Empresa, al ser una de las posibles formas de representación sindical.

Facultades del Comité de Empresa:

El Comité de Empresa tendrá las siguientes facultades:

1) Recibir información sobre la política de personal de Gestión Tributaria Provincial de Albacete a través de su participación en el Consejo Rector de Gestión Tributaria Provincial de Albacete por medio de dos representantes sindicales distribuidos por los sindicatos mayoritarios de este Gestión Tributaria Provincial de Albacete

2) Serán objeto de negociación e información las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.

d) Traslado de instalaciones.

e) Planes anuales de formación de personal.

f) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

g) Sanciones impuestas a los trabajadores. La Presidencia del Gestión Tributaria Provincial de Albacete informará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales de las sanciones impuestas a los trabajadores de Gestión Tributaria Provincial de Albacete por comisión de faltas leves, graves y muy graves.

h) Estadísticas y estudios sobre condiciones de trabajo.

i) Contratación de seguros de personal y automóviles utilizados por los trabajadores.

j) Recibir, conforme la legislación vigente, copia básica de los contratos celebrados en Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

k) Ser informado siempre con carácter previo al ejercicio de la opción entre admisión o indemnización, en las declaraciones de despido improcedente en los supuestos a los que se refiere el artículo 17 del Convenio Colectivo.

l) Y aquellas que se deriven de la aplicación del artículo 37.1 del EBEP.

3) Designar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud y controlar su labor.

4) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

5.– Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el presente Convenio.

6.– Acordar con el Gestión Tributaria Provincial de Albacete el establecimiento de las medidas dirigidas a mantener e incrementar la productividad. El Comité de Empresa podrá iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los delegados del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas que se señale expresamente como reservados, aun después de expirar su mandato.



Garantías y derechos del Comité de Empresa:

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Un crédito de 15 horas mensuales para cada uno de sus miembros, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo (incluyendo turnicidad, nocturnidad, productividad, festivos, domingos, etc.) a las que se añadirán las empleadas en reuniones convocadas por Gestión Tributaria Provincial de Albacete o empleadas en reuniones de negociación, previa comunicación. Estas horas utilizadas en negociaciones con el Gestión Tributaria Provincial de Albacete, podrán acumularse para el mes siguiente, siempre que se pasen del crédito mensual del mes de la negociación. En ningún caso se necesitará más de 110 horas mensuales para liberar a un representante sindical.

Las horas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, se podrán utilizar conjuntamente en una bolsa común, que podrá ser acumulada indistintamente por cualquiera de ellos.

d) Los representantes sindicales que se encuentren en situación de “liberados” serán sustituidos de forma inmediata hasta que se mantenga dicha situación, con el consentimiento del Jefe de Servicio.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, por razones basadas en el ejercicio de su representación. Tampoco podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por la misma razón y, en su caso, de ser sometidos a expediente disciplinario, será oído el Comité de Empresa sin perjuicio de la audiencia al interesado.

f) Abono de desplazamientos a los representantes y delegados sindicales cuyo centro de trabajo radique fuera de la capital, por asistencia a reuniones debidamente convocadas por Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

El Gestión Tributaria Provincial de Albacete garantizará el mismo puesto de trabajo y las mismas retribuciones que vinieran percibiendo antes de la liberación, a los trabajadores liberados por las secciones sindicales y el Comité de Empresa.

Derecho de reunión:

Están legitimados para convocar reuniones, siempre que lo soliciten con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, salvo causa justificada, y se hagan responsables de su normal desarrollo:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualquier colectivo de trabajadores del Gestión Tributaria Provincial de Albacete cuyo número no sea inferior al cuarenta por ciento de los convocados.

Las reuniones en el centro de trabajo se podrán celebrar dentro del horario de trabajo cuando así lo soliciten sus convocantes.

El tiempo para la realización de las mismas, salvo en los períodos de negociación de este Convenio o de conflicto colectivo, no podrá exceder:

1) De 7 horas trimestrales, cuando convoque el Comité de Empresa para asambleas generales o de colectivos determinados.

2) De 7 horas trimestrales para asambleas convocadas por las secciones sindicales.

3) De 7 horas mensuales para reuniones internas de las secciones sindicales, entre sus afiliados.

Artículo 51.- Secciones sindicales.

Los trabajadores del Gestión Tributaria Provincial de Albacete, afiliados a un sindicato, podrán constituir su sección sindical, de conformidad con sus Estatutos.

Las funciones de las secciones sindicales serán:

a) Celebrar reuniones, recaudar cuotas o promover su descuento en nómina, distribuir información sindical y recibirla.

b) Participar en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

c) Recoger y plantear ante el Gestión Tributaria Provincial de Albacete todas aquellas cuestiones que consideren oportunas para la mejora de las condiciones de su trabajo.

d) Cuantas otras funciones correspondan a las organizaciones sindicales según la legislación vigente.

Delegados sindicales:

Las secciones sindicales estarán representadas por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Gestión Tributaria Provincial de Albacete.

Si el sindicato no obtuvo el 10 % en las últimas elecciones al Comité de Empresa, tendrá derecho a un Delegado Sindical. Si superó este porcentaje tendrá derecho a 1 por cada 10 % de votos obtenidos del total de emitidos o fracción superior a la mitad.

Son derechos de los delegados sindicales:

a) Disponer de un máximo de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las mismas garantías que el Comité de Empresa.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y órganos en que estén representados.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 52.– Locales, medios administrativos y materiales.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete facilitará al Comité de Empresa y secciones sindicales, locales adecuados para sus reuniones y la realización de asambleas, así como el mobiliario y los medios administrativos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 53.– Presencia de los representantes sindicales en los órganos de selección.

Los representantes sindicales negociarán las bases de convocatoria para las pruebas de selección del personal en la Comisión de Contratación.

En los órganos de selección al menos uno de sus miembros será designado por los representantes de los trabajadores. En los tribunales de selección tendrán la condición plena de miembros del mismo, con los mismos derechos que el resto de los componentes.

Los miembros de todos los tribunales de selección, incluidas las bolsas de trabajo, tendrán derecho al percibo de las indemnizaciones previstas en la normativa que regula la asistencia a los tribunales calificadoros, abonándoles, además, como horas extraordinarias o compensándoles con días de permiso, las asistencias en sábados o festivos.

Igualmente estará representado a través de dos de sus miembros (uno de cada sindicato mayoritario) en el Consejo Rector de Gestión Tributaria Provincial de Albacete, con voz, pero sin voto.

Artículo 54.– Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 55.– Acuerdo de los órganos corporativos.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete viene obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten al personal que representan.

Artículo 56.– Empresas de trabajo temporal.

Gestión Tributaria Provincial de Albacete, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, asume la obligación de no utilizar en ningún caso las empresas de trabajo temporal. Esta obligación afectará a cualquier modalidad contractual y a cualquier puesto de trabajo del Gestión Tributaria Provincial de Albacete

Artículo 57.– Ocio, recreo, cultura y deportes.

En cada centro se podrán formar comisiones de ocio, cultura, recreo y deportes, con participación de la representación de los trabajadores, que entenderán y desarrollarán estos fines.

Serán funciones específicas a desarrollar:

1. Ocio:

a) Programación de vacaciones.

b) Organización de visitas turísticas y de excursiones.

2. Deportes y recreo:

a) Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas.

b) Formación y promoción de equipos deportivos.

3. Cultura:

Se promocionará la creación y desarrollo de grupos teatrales, musicales, cine, etc. Para poder llevar a cabo



las actividades anteriores se les facilitará la utilización de instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de actos, etc., existentes en los centros, siempre que no interfieran en la marcha normal de los mismos.

Artículo 58.– Procedimiento de mediación y arbitraje.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del EBEP.

CAPÍTULO XIII

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 59.– Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la representación de la Corporación y la representación del personal aplicará el II Plan de Igualdad negociado por ambas partes en desarrollo de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 60.– Comité Permanente de Igualdad.

Para la vigilancia y cumplimiento del mismo se constituye el Comité Permanente de Igualdad, como órgano paritario formado por representantes de la Corporación y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto por mujeres y hombres y será el encargado de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, aprobar el diagnóstico de situación, elaborar, aplicar y evaluar el Plan de Igualdad.

Artículo 61.– Prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, diferenciado ambos conceptos y configurándolos como actos discriminatorios en los artículos 7.1 y 7.2.

La representación de Gestalba y la representación legal del personal, con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que pudieran transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal, se adhieren al protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo de la Excma. Diputación Provincial de Albacete.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En caso de resultar invalidado algún precepto del presente Convenio Colectivo quedará sin vigencia todo el artículo que lo contenga, remitiéndose a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio la redacción de un nuevo artículo, siendo de aplicación hasta su aprobación la redacción existente en el Convenio anterior.

De conformidad con el compromiso alcanzado y reflejado en las distintas actas de negociación, Gestión Tributaria Provincial de Albacete, garantizará el mantenimiento de las condiciones de trabajo y las retribuciones contenidas en el presente Convenio durante toda su vigencia, acomodando las posibles modificaciones.

Albacete, 16 de septiembre de 2021.

ANEXO I

NORMAS DE UTILIZACIÓN DE LISTAS DE ESPERA Y BOLSAS DE TRABAJO

Se recurrirá a esta bolsa de trabajo cuando exista un puesto a ocupar que no haya sido cubierto por la bolsa de mejora de empleo de trabajadores fijos.

Primera.– La confección de las listas de espera, se efectuará por medios de pruebas selectivas consistentes en ejercicios tipo test y supuestos prácticos, en los casos en que procedan. El temario a utilizar se obtendrá de los temarios de las oposiciones convocadas para la provisión con carácter definitivo de las plazas o puestos de trabajo de que se trate, y se negociará con la Comisión Paritaria de Contratación.

Segunda.– Las bolsas de trabajo estarán formadas por los aspirantes que, en los procedimientos de selección celebrados para provisión con carácter definitivo de las correspondientes plazas o puestos de trabajo, hayan superado el/los ejercicios que hagan referencia las bases sin obtener plaza. El orden de los aspirantes en la bolsa lo determinará las bases de la convocatoria. Esta bolsa de trabajo anulará y sustituirá a las anteriormente existentes para la misma categoría laboral.

Cuando Gestión Tributaria Provincial de Albacete haya confeccionado bolsas de trabajo de personal minusválido, se aplicará una proporción de 1/4, es decir, de cada cuatro contratos uno será obtenido de la bolsa de trabajo de minusválidos.

Tercera.– Cuando se configure lista por pública selección a raíz de la Oferta de Empleo Público, se anulará la lista anterior, excepto en el caso de que, del procedimiento de selección no resultara lista de espera.



Cuarta.– Las listas de espera serán fijas, de forma que siempre se deberá ofertar el trabajo al que esté disponible en primera posición de la lista. A estos efectos se entenderá por persona disponible aquella que el día en que se formule la propuesta de contratación temporal no se encuentre prestando servicios en Gestión Tributaria Provincial de Albacete u otra entidad pública o privada en la categoría profesional de la propuesta de contratación.

Quinta.– Se procederá a llamar a las personas de la lista por riguroso orden de entrada, a través del Registro de Gestalba de Sedipualba, de la demanda de contratación realizada por el jefe de la unidad afectada, excepto en los supuestos de vacante, que será ofertada al primero de la lista que, aunque se encuentre trabajando en ese momento, no esté ocupando una vacante de la misma categoría. Si llegasen dos demandas de contratación en el mismo día, se tendrá en cuenta la hora de entrada de las mismas para determinar su orden.

Sexta.– Los contratos de trabajo se ofertarán mediante dos (2) llamadas telefónicas, con al menos cuatro horas de intervalo entre cada una de ellas y realizadas en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de las secciones sindicales de Gestión Tributaria Provincial de Albacete. Si no se localizara al interesado, se continuará con el siguiente. Si se le localizase, bien contactando con él, con un familiar, o a través del contestador telefónico, se le dará la posibilidad de que conteste hasta las 10 horas del día siguiente, entendiéndose, en caso de no hacerlo, que renuncia a la oferta realizada.

Una vez aceptada la oferta se remitirán los datos y la documentación requerida para la contratación, en un plazo máximo de 24 horas, a través del Registro de Entrada de Gestalba en Sedipualba (<https://gestalba.sedipualba.es/segex/tramite.aspx?idtramite=51>), entendiéndose, en caso de no hacerlo, que se renuncia a la oferta realizada.

La firma del contrato se realizará mediante firma electrónica, por lo que deberá disponer de certificado digital. Una vez puesto a su disposición dicho contrato de trabajo, dispondrá de 24 horas, para su firma, entendiéndose, en caso de no hacerlo, que se renuncia a la oferta realizada.

Séptima.– Cuando se agote una lista de espera o resulte insuficiente, se realizará otra independiente con caducidad propia.

Octava.– A los que se contrate se les exigirá un documento acreditativo de no estar de alta en el régimen de la Seguridad Social como trabajador o trabajadora por cuenta propia o ajena así como una declaración de que no se encuentran desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público ni realizando actividades privadas incompatibles o que requieran reconocimiento de compatibilidad, dando así cumplimiento a lo establecido en el régimen de incompatibilidades de los empleados públicos regulado en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre.

Novena.– La renuncia a un contrato de trabajo implicará la exclusión directa de la lista de espera, excepto en los supuestos que dicha renuncia esté justificada en la prestación de servicios en cualquier Administración Pública o empresa privada (bien como interino o laboral temporal), o de baja por enfermedad, extremos que deberán justificarse documentalmente, en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde el día de la oferta de trabajo. De tal forma que la falta de justificación de dichos extremos en el mencionado plazo supondrá la exclusión de la lista de espera.

La justificación de encontrarse trabajando o de baja por enfermedad, impedirá su disponibilidad para nueva "Oferta", en tanto en cuanto el propio interesado no comunique y acredite mediante el documento correspondiente (cese vinculación interina o extinción de contrato o en su defecto declaración jurada del interesado justificativa de estos extremos, sin perjuicio de la aportación a posteriori del cese o extinción correspondiente, renuncia acreditada y alta médica), que se encuentra en situación de poder trabajar, indicando asimismo las distintas bolsas en las que se encuentra incluido, de tal forma que la falta de justificación de dichos extremos en el plazo de cinco días hábiles, desde el día de la finalización de su situación de no disponibilidad supondrá la exclusión de la lista de espera.

En el supuesto de que una persona vaya a contraer matrimonio en el período de duración de la contratación, o en los días anteriores o posteriores, la renuncia al contrato de trabajo no implicará su exclusión directa de las listas de espera. En este caso, y con posterioridad, deberá justificar la celebración del matrimonio con el Libro de Familia. Se considerará que dicha persona se encuentra nuevamente disponible, cuando hayan transcurrido 20 días de la fecha del matrimonio.

Cualquier otra causa de renuncia, podrá ser estudiada por la Comisión Paritaria de Contratación que, de considerarla justificada, acordará la permanencia del aspirante en la lista de espera.



Si el trabajador, una vez firmado un contrato, renunciara al mismo, será sancionado con la exclusión de la lista de espera.

Décima.– El trabajador interino que se encuentre ocupando un puesto de trabajo por sustitución del titular, se mantendrá en dicha interinidad, mientras no se incorpore de forma efectiva el titular o trabajador fijo, salvo que las circunstancias permitan que sea cubierta mediante la bolsa de mejora de empleo del personal fijo.

Undécima.– Las presentes normas se aplicarán a todas las listas vigentes en este momento.

Duodécima.– Utilización de la bolsa de agentes tributarios para la cobertura con carácter temporal de bajas o vacantes de auxiliares administrativos. Especialidades con respecto al resto de bolsas.

La opción de desarrollar funciones de Auxiliar Administrativo será potestativa de las personas incluidas en la bolsa de agentes tributarios.

Quien utilice dicha opción, no perderá su puesto en la bolsa de agentes tributarios, debiendo ser informado de las ofertas de empleo que surjan en la bolsa correspondiente a dicha categoría.

Si durante la prestación de servicios como Auxiliar Administrativo se genera oferta de empleo de Agente Tributario, las trabajadoras o trabajadores podrán renunciar a aquella y aceptar dicha oferta de empleo en categoría de Agente Tributario.

Albacete, 5 de octubre de 2021.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

17.966