

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Viso del Marqués, para los años 2024-2026, en la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 3 de mayo de 2024, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes del Ayuntamiento y por la parte social a través de representantes sindicales; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 3 de junio de 2024; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 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 el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

ACUERDA:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Viso del Marqués, para los años 2024-2026, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Ciudad Real, a 4 de junio de 2024.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VISO DEL MARQUÉS 15 enero de 2024(CIUDAD REAL).

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DENUNCIA.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los de los centros dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués y los que en un futuro pudieran crearse.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal laboral fijo perteneciente al Ayuntamiento de Viso del Marqués.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Provincia, si bien sus efectos serán de aplicación desde la fecha de su publicación, extendiéndose su vigencia durante 2 años.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente de año en año.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes, siendo deseable llegar a la firma de otro Convenio dentro del primer trimestre del año siguiente al cumplimiento de su vigencia. Hasta la firma de un nuevo Convenio seguirá vigente en todos sus aspectos el Convenio denunciado.

En todo caso, se garantizará como mínimo lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, o cualquier otra disposición legal.

Se considerarán incorporados a este Convenio los compromisos que se pudieran adoptar en la Mesa de Negociación.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad. Condiciones más beneficiosas.

El presente Convenio Colectivo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este Acuerdo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todos los trabajadores afectados del Ayuntamiento de Viso del Marqués.

Se garantizan en todo caso y como mínimo, las normas o resoluciones más favorables que dicten las Cortes Generales, el Gobierno de la Nación o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para los trabajadores y sean aplicables al personal de la Administración Local conforme a la legislación vigente.

Artículo 5. Garantías y resolución de conflictos.

En caso de duda o ambigüedad en la interpretación o aplicación del Acuerdo de relaciones laborales en cuanto a su sentido o alcance, se aplicará lo preceptuado en el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Comisión de Seguimiento Paritaria.

Entre las partes firmantes se creará una Comisión de Seguimiento, que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por el mismo número de miembros de Corporación y de Sindicatos y el Secretario de la Corporación, encargado de levantar acta de las reuniones. En todo caso esta Comisión será paritaria.

La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo de quince días a partir de la entrada en Vigor del presente Acuerdo y se reunirá cuando sea necesario, previa petición de una de las partes.

Las funciones y regulación de la Comisión de Seguimiento serán las contempladas en el ANEXO I

Las reclamaciones de los trabajadores relacionadas con el contenido del presente Acuerdo, catálogo y valoración de puestos de trabajo deberán resolverse previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

CAPITULO II.- SISTEMA DE ACCESO, GARANTÍA DE EMPLEO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PROMOCIÓN INTERNA, CONTRATACIÓN.**Artículo 7. Sistema de acceso.**

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El ingreso en plantilla del Ayuntamiento de Viso del Marqués, se realizará mediante los sistemas de concurso-oposición y oposición libre, en la que se garantizarán los principios de igual, méritos, capacidad y publicidad marcados por la legislación vigente.

Los sistemas de acceso se realizarán mediante convocatoria pública, en la que deberán constar la denominación, nivel, localización, competencias y retribuciones básicas y complementarias del puesto, requisitos y condiciones que han de cumplir los aspirantes, méritos y sistemas de valoración de los mismos cuando proceda.

Para poder acceder al empleo público en cualquiera de sus modalidades, el aspirante no podrá haber sido separado del servicio por expediente disciplinario en cualquier administración pública.

Artículo 8. Garantía de empleo.

Cuando por cualquier circunstancia sea necesario suprimir algún puesto de trabajo, el Ayuntamiento, junto con los representantes sindicales, acordará reubicar al personal laboral en otros puestos de igual, similar o inferior categoría, si ello es posible y acorde con las necesidades de personal y la racionalización existente en la plantilla.

En el caso de regulaciones de empleo amparadas en la normativa vigente, tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo e indefinido.

En caso de declararse el despido de un trabajador/a como improcedente o procedente, se estará a lo dispuesto en la sentencia dictada.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués, realizará las convocatorias públicas de ingreso habiendo aprobado previamente la oferta pública de empleo, con la relación de puesto de trabajo, que será objeto de negociación en la Mesa General de Negociación.

La provisión de estos puestos de trabajo vacantes se realizará, con carácter general, mediante lo previsto en el Artículo 7, exigida previa la correspondiente convocatoria y que será informada por la Mesa de Negociación.

Artículo 10.-Promoción interna.

La promoción interna del trabajador laboral se regirá según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Contratación.

Se podrán celebrar contrataciones en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley.

Artículo 12.-Movilidad de personal y sustituciones.

Con los límites contenidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:

1. El traslado del Personal Laboral entre las distintas unidades administrativas o de servicios, se comunicará a los Delegados Sindicales para su conocimiento. Dicho traslado deberá de ser solo por el tiempo indispensable y por necesidades de servicio.

2. Cuando se produzcan sustituciones para cubrir períodos vacacionales o necesidades de servicio, en puesto de mayor responsabilidad y por razón de servicio, se remunerará al sustituto/a según el puesto de trabajo que desempeñe mientras dure la sustitución, a salvo de que se prevea específicamente ésta.

Artículo 13.-Cambio de puesto de trabajo.

1. Cambio de puesto de trabajo por problemas físicos, psíquicos o capacidad disminuida, cualquier trabajador incurso en esta causa será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, formación y capacidad, si lo hubiere. Si no lo hubiera se tramitaría un expediente de despido procedente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2. Para proceder a la adaptación del puesto de trabajo se tramitará expediente en el que inter- vendrá la Comisión de Seguimiento.

3. El cambio de puesto de trabajo por problemas físicos o psíquicos se deberá producir previo in- forme elaborado por los órganos competentes de la Administración e informe de la Mutua Aseguradora convenida por el Ayuntamiento.

CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 14.- Jornada Laboral.

1. La jornada laboral se establece con carácter general de 8:00 a 15:00. La jornada laboral ordi- naria será de 35 horas semanales, en cómputo anual será de 1.498 horas, con un descanso retribuido de 30 minutos diarios. Esta jornada se desarrollará de forma general de lunes a viernes, excepto para aquellos servicios que por su propia naturaleza deban permanecer abiertos o funcionar los sábados o domingos o en horario distinto al que aquí se establece.

2. La jornada de personal con horario propio o jornadas especiales se realizará en turnos de ma- ñana, de tarde o jornada partida y será regulada entre la Corporación Municipal y los Delegados de Personal.

3. Jornada reducida por interés particular: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores que lo deseen podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpi- da de hasta un 50%, de lunes a viernes, percibiendo la parte proporcional de sus retribuciones, por un plazo máximo de un año.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previs- tas en la normativa vigente.

La concreción de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá pre-avisar con quince días de antelación la fe- cha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15.- Calendario laboral.

Será el que determine el organismo competente de la Administración Central o en su caso la Ad- ministración Autonómica.

Son laborales todos los días del año, excepto los relacionados a continuación que se considerarán festivos:

- a) Domingos.
- b) Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos Nacional y Regional.
- c) Las fiestas locales.
- d) Se consideran festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

Se procederá a una reducción en la jornada a las personas que estén trabajando, durante la Fe- ria de Santiago Apóstol, según el calendario de las fiestas a realizar.

Los trabajadores que no puedan adaptarse a la reducción de jornada por motivos relacionados con el puesto de trabajo, se compensarán esas horas o les serán retribuidas.

CAPITULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Artículo 16.- Vacaciones anuales.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, teniendo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

en cuenta que la fracción resultante se computará como día completo. En períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Por necesidades del servicio se podrá denegar la solicitud a las vacaciones, justificadas debidamente.

Fuera del periodo anual de vacaciones y durante el año en que se cumplan los años de servicio que figuran en el siguiente cuadro, el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués, disfrutarán los días de vacaciones que se indican:

15 años de servicio	Un día laborable más
20 años de servicio	Dos días laborables más
25 años de servicio	Tres días laborables más
30 o más años de servicio	Cuatro días laborables más

Este derecho se hará efectivo en el año que se cumpla la antigüedad anteriormente referida.

2. Las vacaciones se solicitaran con un mes de antelación a ser disfrutadas, siempre que sea posible y el servicio quede cubierto.

3. Las vacaciones anuales retribuidas se distribuirán preferentemente los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

4. No podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones los trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos similares si el servicio lo requiere.

5. Se podrá acumular el período de disfrute de las vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo, en el caso de baja por maternidad/paternidad, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, con permiso de maternidad o paternidad o incapacidad temporal, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad/paternidad o incapacidad temporal. Los días de vacaciones restantes se podrán disfrutar en fecha distinta, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

6. Cualquier modificación de las vacaciones deberá ser aprobada por el responsable de personal o en quien delegue.

No obstante, según acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha _____, la fecha máxima, para el disfrute del periodo vacacional será hasta el 31 de enero.

Artículo 17.- Asuntos Propios.

1. Se dispondrá de 6 días de asuntos propios anuales.

2. Los días de asuntos propios no podrán ser disfrutados correlativos con los días de vacaciones, ni festivos por puentes.

3. Se podrán disfrutar hasta el 31 de diciembre.

Artículo 18.- Permisos.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Laboral, tendrán derecho a que se les conceda permiso, sin pérdida de derechos ni de retribuciones en los casos recogidos en los artículos que correspondan en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Laboral, tendrán derecho a que se les conceda permiso, sin pérdida de derechos ni de retribuciones en los casos recogidos en el Estatuto del Trabajador.

Artículo 20.- Permisos no retribuidos.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se conceden por un máximo de cuatro meses de duración, cada dos años, y por causas debidamente justificadas, siempre que el servicio quede cubierto. En caso de dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 21.- Concesión de permisos.

La concesión de los permisos se deberá solicitar con 72 horas de antelación (tres días) y se efectuará por el Alcalde o Concejal Delegado de Personal, previo informe del Jefe de la Dependencia, Servicio, Sección, o Negociado correspondiente, según proceda.

Los trabajadores/as que, al objeto de solicitar y disfrutar los permisos recogidos en dicho artículo 20, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Alcalde o Concejal Delegado de Personal podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Artículo 22.- Incapacidad Temporal.

Los empleados incluidos en este convenio tendrán derecho a percibir durante seis meses la totalidad de los haberes en caso de la incapacidad temporal por el Convenio Colectivo.

Artículo 23.- Asistencia a juicios fuera del horario de trabajo.

Por la asistencia a juzgados con motivo de causa que conozcan o sean parte por razón de su cargo o su puesto de trabajo, cuando sea fuera del horario de trabajo, se compensará económicamente como horas extras o el día libre.

Artículo 24.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios, y cubrirá la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de manifiesta negligencia o dolo.

CAPITULO V.- SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 25.- Salud laboral.

La Salud Laboral es un derecho irrenunciable que tienen todos los trabajadores laborales sin exclusión alguna, de forma que se garantice el ejercicio del derecho al trabajo de una forma digna, seria y segura, que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicos.

Artículo 26.- Formación en Salud laboral.

La formación ocupa un lugar central en las actividades preventivas. Por ello el Ayuntamiento de Viso del Marqués organizará o facilitará a los empleados/as la formación en Salud laboral que sea necesaria, sobre aquellos riesgos a que se encuentre sometidos en su puesto de trabajo. Esta formación se impartirá de forma continuada, y siempre que haya un cambio tecnológico.

Artículo 27.- Medicina Preventiva.

Con el fin de llevar a cabo una eficaz labor preventiva, el Ayuntamiento concertará el servicio con una empresa de riesgos. Su función básica será la de lograr asesorar al Ayuntamiento y a sus trabajadores/as de aquellas condiciones necesarias para lograr un medio de trabajo saludable y seguro. La orientación de su función tendrá por objeto una prevención en origen de los riesgos laborales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 28.- Revisión Médica.

Se estará en lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Los reconocimientos médicos se hará uno al año, se efectuarán dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

El servicio de prevención médica de la empresa (ayuntamiento), indicara el resultado final del reconocimiento médico de cada trabajador con las conclusiones del mismo, con una de estas tres opciones:

*Apto: la persona trabajadora está capacitada para desempeñar todas las tareas de su puesto de trabajo.

*Apto con limitaciones: la persona trabajadora está capacitada para realizar las principales funciones de su puesto de trabajo, aunque pueda necesitar alguna adaptación, que le vendrá indicada por el servicio de prevención

*No apto: la persona trabajadora no está capacitada para realizar las funciones de su puesto de trabajo.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún trabajador/a una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que vienen desempeñando, el Ayuntamiento, de mutuo acuerdo con el trabajador y previa información al Delegado Sindical, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera capacitado, siempre y cuando exista ese puesto de trabajo, en el caso de no existir se llegaría a un acuerdo con el trabajador para resolver su relación laboral con el ayuntamiento conforme a ley.

Artículo 29.- Vestuario de trabajo

El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo, en los puestos que así lo requieran, según las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.

Artículo 30.- Equipos de trabajo y medios de protección

El servicio ajeno de Prevención de Riesgos Laborales contratado por esta Entidad, tras realizar un estudio conjunto con los Delegados de Prevención, propondrá los equipos y medios de protección adecuados para el trabajo y convenientemente adaptados a tal efecto así como su vida útil, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

CAPITULO VI.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO.**Artículo 31.- Formación Continuada.**

La Formación Continuada debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, destinada a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los/las trabajadores/as y los requerimientos del empleo.

Las partes firmantes reconocen que la formación continuada de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Viso del Marqués constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de sus empleados/as y para que redunde en mejoras profesionales, el Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadores a Cursos de Reciclaje referentes a su especialidad y Cursos de Formación Específicos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

La asistencia y el acceso a esta formación serán con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento. Cuando el curso se realice en plena dedicación, el Ayuntamiento concederá el correspondiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

El tiempo de asistencia presencial a estos cursos será considerado tiempo de trabajo efectivo.

CAPITULO VII.- ASISTENCIA SOCIAL.

Artículo 32.- Anticipos reintegrables.

Previa justificación de las necesidades, se podrán conceder anticipos de hasta 3.000.-Euros, que se amortizarán en un plazo máximo de 24 meses.

Estas amortizaciones se irán descontando de forma equitativa mes a mes, y sin ningún tipo de interés.

Los criterios a seguir para la concesión de estos anticipos serán los que a continuación se enumeran:

- 1) Gastos de enfermedad.
- 2) Adquisición de la primera vivienda.
- 3) Reforma de la primera vivienda.
- 4) Estudios propios o de familiar de primer grado.
- 5) Otros gastos previa justificación.

Artículo 33.- Asistencia Jurídica.

El Ayuntamiento de Viso del Marqués, prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores/as, en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial.

CAPITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 34.- Derechos Sindicales.

El Excmo. Ayuntamiento de Viso del Marqués y los Sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 9/1987, de 12 de Junio, de Libertad Sindical; Ley 9/1987, de 1 de Marzo, de órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7/1990, de 19 de Julio de Negociación Colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes. A tales efectos.

Artículo 35.- Comité de empresa y Delegados Sindicales (Sección Sindical).

El Comité de Empresa es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento.

En el ámbito del Ayuntamiento, el Comité de Empresa, o en su caso los Delegados Sindicales (Sección Sindical), tendrá reconocido a todos los efectos plena capacidad de obrar y de negociación en defensa de los intereses del conjunto de los/las trabajadores/as así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Estará formado por el número de Delegados Sindicales que de acuerdo con la legislación vigente y con relación al número de trabajadores/as le corresponda. Tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, tanto los Delegados Sindicales (Sección Sindical) como los Delegados de Personal y miembros de la Junta de Personal y Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario, según marque la legislación vigente y en el numero proporcional a

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

los trabajadores que existan en cada momento, para el mejor desempeño de sus funciones, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato que así lo manifiesten podrán proceder previa comunicación al Alcalde-Presidente a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos.

Artículo 36.- Derechos, facultades y Funciones del Comité de empresa y Delegados Sindicales.

Los componentes del Comité de empresa del Ayuntamiento tendrán las competencias y garantías previstas en los artículos 64 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los derechos, facultades y funciones del Comité y Delegados son los definidos por la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y por la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7/1990, de 17 de Julio.

Además de los referidos en las citadas Leyes tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus Entes Autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

- Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

- Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

- Los representantes legales de los trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no- discriminación y se fomente una política racional de empleo.

B Los Delegados Sindicales dispondrán del uso de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesarios para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

C) Se dispondrá de un tablón de anuncios en el Ayuntamiento, mediante el cual los Delegados Sindicales ponga en conocimiento de los trabajadores/as toda aquella información que considere de interés general.

D) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

E) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los Delegados Sindicales la documentación necesaria para la desarrollo de sus funciones siempre que la ley lo permita.

F) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento.

G) Será informado previa solicitud sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

H) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este Convenio al Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 37.- Garantías del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su cargo, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 38.- Derecho de reunión.

1.- Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de su Delegado Sindical.

b) Los Delegados Sindicales.

c) Cualquier grupo de trabajadores/as del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30 por 100 del total.

2.- Los especificados en el número uno de este artículo podrán convocar reuniones dentro de la jornada de trabajo ajustándose a las características de cada Centro, siempre y cuando se comunique al Ayuntamiento con 24 horas de antelación. La convocatoria deberá contener: el orden del día, la hora y lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar.

En todo caso serán garantizados los Servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

Artículo 39.- Derecho de huelga.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, tendrán derecho al ejercicio de la huelga, de convenio con la normativa vigente en esta materia.

Dado el carácter de servicio público que el Ayuntamiento representa, los servicios mínimos serán negociados con los Delegados Sindicales y deberán ser garantizados.

CAPITULO IX. -CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 40.- Conceptos retribuidos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

1. Las retribuciones del personal deberán ir en base a la relación de los puestos de trabajo y el resto SMI mas los trienios.

2. Estos conceptos retributivos se verán incrementados en la forma y cuantía que para cada caso se recoja como consecuencia de la negociación colectiva y/o de la aplicación de la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 41.- Retribuciones básicas.

Su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos correspondiente, durante el período de vigencia del presente Convenio, conforme a los grupos en que se encuentren clasificados el personal laboral, y tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de cada año natural.

Los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del ET, se han integrado de forma automática en los Subgrupos de clasificación profesional del personal laboral previstos en el artículo 76 del Estatuto, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Grupo 1
- Grupo B: Grupo 2
- Grupo C: Grupo 3
- Grupo D: Grupo 4
- Grupo OAP: Grupo 5

Artículo 42.- Antigüedad.

Consiste en una retribución fija mensual que se devengará, a efectos económicos, cada 3 años de servicios prestados y será efectiva a partir de la entrada en vigor del presente convenio, teniendo carácter retroactivo del año anterior.

Artículo 43.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad conforme determina la Ley.

Artículo 44.- Servicios Extraordinarios.

1. Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral, serán compensados económicamente o en días libres, acordándose entre el trabajador y el ayuntamiento.

2. No serán computables como horas extraordinarias las compensadas con días libres.

3. El valor de las horas extraordinarias será igual al de las horas ordinarias de cada puesto de trabajo incrementadas en:

<i>Normal</i>	<i>REMUNERACIÓN</i>
06:00 - 22:00	1 hora + 45 minutos
22:00 - 06:00	2 horas
<i>Festivo</i>	<i>REMUNERACION</i>
06:00 - 22:00	2 horas + 15 minutos
22:00 - 06:00	2 horas + 30 minutos

4. El valor de una hora ordinaria resultará del cociente entre el total de las retribuciones anuales de cada puesto de trabajo y el total de horas anuales efectivas correspondientes a la jornada laboral.

5. Se considera hora nocturna desde las 22:00 hasta las 06:00 horas

6. Se considera hora nocturna desde las 06:00 hasta las 22:00 horas

7.- Los servicios extraordinarios que se compensen en días libres, se disfrutarán cuando el trabajador lo solicite y siempre que el servicio lo permita. La compensación en descanso será:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Normal	COMPENSACIÓN
06:00 - 22:00	2 hora
22:00 - 06:00 (sábados, domingos y festivos)	3 horas

Artículo 45.- Dietas y gastos de viaje. Indemnización por razón de Servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general para la Administración del Estado, con las especificaciones que se determinan en el presente artículo, todo ello de conformidad con el artículo 157 del Real Decreto Legislativo 781/86, artículo 8.2 del Real Decreto 861/86 y Real Decreto 236/88, de 4 de marzo.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización, si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán al mes siguiente de su realización. Las cuantías son las que se indican a continuación:

Con independencia de lo anterior, toda comisión de servicio dará derecho a percibir gastos de viaje en el medio de transporte que se determine al autorizarla, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 1.- Extinción de la relación laboral:

Son causas de extinción las siguientes:

- Sanción derivada de expediente disciplinario.
- Renuncia del trabajador.
- Jubilación.
- Gran Invalidez ó Invalidez Permanente, ya sea total o absoluta.
- Acuerdo con el Ayuntamiento.

Artículo 2.- Calificación de las faltas:

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

Artículo 3.- Faltas leves:

Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- Sera falta de asistencia injustificada la relacionada a una jornada laboral
- La incorrección con el público, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador siempre que no sean calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 4.- Faltas graves:

Son faltas graves:

- La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los ciudadanos.
- La tolerancia de los superiores, respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

- F) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- G) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- H) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- I) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo.
- J) Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez y/o tóxicos.
- K) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de un mes, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- L) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Corporación.
- M) 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.
- N) La falta de custodia de los bienes propiedad del ayuntamiento.
- Ñ) La negativa a utilizar los equipos de protección individual, proporcionados por el responsable.

Artículo 5.- Faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

- A) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.
- 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) El abandono del servicio de forma injustificada.
- D) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- E) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- F) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- G) La sustracción tanto económica como de bienes materiales propiedad del ayuntamiento.
- H) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.
- I) La reiteración en la negativa a utilizar los equipos de protección individual, proporcionados por el responsable.

Capítulo X.-1.- Sanciones disciplinarias:

1.1.- Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Dedución proporcional de retribuciones cuando se trate de una falta por incumplimiento de la jornada de trabajo.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días
- d) La acumulación de 3 faltas leves en el transcurso de un año darán lugar a una Grave .

1.2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.
- b) Dedución proporcional de retribuciones por incumplimiento de la jornada de trabajo.
- c) La acumulación de 3 faltas graves en el transcurso de un año darán lugar a una muy grave.

1.3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 meses y 1 día a 1 año.
- b) Separación del servicio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Extinción del contrato.

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, y de conformidad con la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia y comunicación al interesado.

Artículo 6.- Régimen disciplinario para el acoso sexual:

1.- Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y que conlleve conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Y sobre todo en los supuestos, en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada. La sanción se aplicara en su grado máximo.

2.- Los representantes de los trabajadores, centrales sindicales y el personal al servicio de la empresa, velarán por el derecho a la confidencialidad del/la trabajador/a procurando silenciar su identidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las retribuciones básicas del personal Laboral (trienios), tendrán efecto cuando se apruebe este convenio.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS PRIMERA.

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que a la fecha de entrada en vigor del mismo continúen vigentes, salvo aquellos que se declaren expresamente subsistentes en el articulado de este Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Todo lo reflejado en este Convenio Colectivo tiene el carácter de mínimo. Los derechos contemplados en dicho Convenio se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa. A la entrada en vigor del presente Convenio, todas las normativas que contradigan el Convenio en menoscabo de éste o sean menos favorables, se entenderán sin validez.

En caso de resultar invalidado algún precepto del presente Convenio, este se remitirá a la Mesa de Negociación para una nueva redacción.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, previa firma por la Mesa de Negociación, una vez sea aprobado por la Corporación Municipal en Pleno siendo esta aprobación por mayoría de todos los miembros de la corporación, siendo sus efectos de aplicación desde el día siguiente a su publicación.

ANEXO I

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 1. Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo.

1. La Comisión de Seguimiento, que estará presidida por el Alcalde del Ayuntamiento de Viso del Marqués o Concejales en quien delegue, se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo y tendrá su sede en el Ayuntamiento.

2. La Comisión estará formada por los mismos números de representación sindical que de los representantes de los grupos políticos.

Esta composición se modificará, si procede, con ocasión de la celebración de elecciones municipales y sindicales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

3. Se celebrarán reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento con una periodicidad anual. La convocatoria será remitida a todos sus miembros, incluyendo en ella el orden del día así como la documentación necesaria, que será enviada al menos con cinco días hábiles de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos sus miembros.

4. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuya comunicación deberá ir acompañada de la documentación justificativa y celebrarse en el plazo de tres días hábiles.

5. Las partes facilitarán cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

6. La Comisión contará con un Secretario que será facilitado por la Corporación, el cual contará con voz pero sin voto. Será el encargado de redactar las actas y enviarlas en un plazo de quince días, desde la fecha de la reunión, haciendo entrega a todos los componentes, debiendo ser ratificada en la siguiente reunión. También enviará a todos los componentes la documentación y proveerá la documentación en cada una de las sesiones.

7. Para quedar válidamente constituida la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia como mínimo de la mayoría de cada una de las partes.

8. Cada una de las partes podrá nombrar asesores, que tendrán voz pero sin voto, estableciéndose un máximo de un asesor por grupo representativo.

9. Los acuerdos que se adopten, en el ámbito de su competencia y que no contravengan la legislación vigente, quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes y que tendrá un carácter vinculante.

10. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las dos partes (representación sindical y política). Cada parte adoptará su voto por mayoría de sus miembros. Dichas posturas quedarán reflejadas como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación social.

11. El orden del día se elaborará con las propuestas presentadas con anterioridad a la convocatoria, donde figurará como primer punto la aprobación y firma del acta de la reunión anterior.

12. Las propuestas de la representación sindical se comunicarán previamente al Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

Artículo 2. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento, de conformidad con la Ley 7/1990, de 19 de julio:

a) Interpretación de la totalidad del articulado del presente Acuerdo de Relaciones Laborales y sus cláusulas y anexos.

b) El seguimiento de lo pactado en el presente Acuerdo de Relaciones Laborales y el control de su aplicación.

c) Cualquier otra que le sea sometida de común acuerdo por las partes.

Anuncio número 2087