

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1423

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Resolución de 20 de mayo de 2025 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAR DE CAÑAS (CUENCA).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAR DE CAÑAS (CUENCA), código de convenio 16100282012025 suscrito el 22 de agosto de 2024 y con redacción definitiva el 9 de abril de 2025 en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte, por la representación empresarial, el Ayuntamiento de Villar de Cañas y de otra, el Delegado de Personal (UGT) en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y 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.

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

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAR DE CAÑAS (CUENCA)**CAPITULO I.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO****Art. 1.- Partes contratantes.**

El presente Convenio se concierta entre el Ayuntamiento de Villar de Cañas y la representación legal del personal Laboral del citado Ayuntamiento.

CAPITULO II.- DISPOSICIONES GENERALES**Art. 2.- Ámbito funcional y personal.**

1.- Se entiende por personal laboral toda persona trabajadora que, manteniendo relación jurídica-laboral con el Ayuntamiento, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros de Trabajo dependientes del mismo.

2.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado con el Ayuntamiento, por contrato de trabajo y en lo que les concierne a los jubilados/as y pensionistas, en aquellos artículos en que así se disponga expresamente.

Art. 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el ámbito territorial del municipio de Villar de Cañas, y en aquellos Centros de Trabajo, si los hubiera, que estén fuera del término municipal pero que dependan administrativamente del citado Ayuntamiento.

Art. 4.- Ámbito temporal

1.- El presente Convenio Colectivo, que deberá ser presentado ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, previa aprobación por el Pleno de la Corporación Municipal y mantendrá su vigencia durante cuatro años siendo hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Los efectos retributivos del presente convenio se aplicaran desde el 1 de septiembre de 2024.

2.- Este convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia, sin necesidad de trámite adicional alguno, obligándose las partes a constituir la Comisión Negociadora de un nuevo convenio durante el último mes de vigencia del mismo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, este se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, si bien se revisarán y negociarán anualmente todos los aspectos que afecten a las retribuciones.

Art. 5.- Unidad del convenio

1.- El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral, las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que acuerden, en su caso, negociar la parte anulada.

2.- Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se consideran mínimas y por lo tanto cualquier acuerdo o norma más favorable al Personal Laboral del Ayuntamiento, prevalecerá sobre lo aquí pactado.

Art. 6.- Principio de igualdad de oportunidades y trato.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminado en razón de su sexo. Tiene derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad.

Por tanto, en aplicación de la legislación vigente, la representación legal del personal laboral y el Ayuntamiento vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- Que ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación de puestos de trabajo, etc., en razón de su sexo.
- Se evitará en la redacción del convenio el lenguaje sexista.
- La Comisión Paritaria entenderá e intervendrá, sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

Para ello, se va a elaborar un plan de igualdad en el que se dé cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se está en trámites de iniciar la constitución de la Mesa Negociadora e iniciar el plan de igualdad del Ayuntamiento.

CAPITULO III.- COMISIÓN PARITARIA**Artículo 7.- Composición y funcionamiento.**

1.- Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria, compuesta por un miembro designado por la Corporación, en representación de ésta y por un miembro designado por la representación legal de las personas trabajadoras, que analizarán las discrepancias de interpretación que pudieran suscitarse. Ambas partes podrán disponer de asesores.

Serán competencias a su vez de la Comisión Paritaria la vigilancia y resolución de las discrepancias que pudieran surgir de la aplicación del presente convenio. Como la obligación de intervenir en los procedimientos de inaplicación salarial que fueran solicitados.

Se llevará a cabo una mediación previa si así lo solicita alguna de las partes, a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral, en caso de Interposición de conflictos colectivos. Éstos procedimientos se establecerán para solventar de la manera más efectiva las discrepancias que pudieran surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo

82. 3 ET, y en cuyo caso, se adaptarán los mismos a lo establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en el citado artículo.

2.- La Comisión Paritaria se constituirá dentro de los 15 días siguientes de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Estará presidida por el Alcalde o Concejál en quien delegue y como secretario, con voz y sin voto, el que nombren de común acuerdo ambas partes. Para quedar válidamente constituida será necesaria la presencia, como mínimo, de un representante de cada una de las partes.

3.- Se reunirá, como máximo y si es necesario, antes de 7 días de la fecha de registro de la cuestión o cuestiones planteadas por cualquier persona trabajadora o los representantes sindicales de los mismos. El Orden del Día de las reuniones ordinarias se confeccionará por el Presidente con las propuestas de ambas partes y se notificará individualmente a los titulares junto a la convocatoria correspondiente. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse como máximo en el plazo de 5 días hábiles.

4.- El Presidente está obligado a facilitar a la Comisión en un plazo de 7 días toda la información que se solicite por sus miembros, referente a todo lo expuesto en este Convenio Colectivo y, sobre todo, cuando venga motivada por discrepancias de interpretación. Si fuera preciso, la Comisión podrá convocar a las personas afectadas por alguno de los asuntos de que tenga conocimiento la misma para su mejor información.

5.- Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente convenio.

6.- Todo Personal Laboral o colectivo de Laborales afectado por el contenido del este Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión Paritaria y recibir contestación por escrito de la resolución que ésta haya tomado en el plazo máximo de dos meses.

7.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1.- Cualquier persona trabajadora afectada por el contenido del Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión Paritaria.

2.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- Estudiar todas aquellas reclamaciones que puedan formular las personas trabajadoras municipales y los miembros de la Comisión Paritaria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán comunicados al Servicio de Personal para su trámite.
- La mediación y la conciliación en los conflictos colectivos o individuales surgidos en la aplicación del Convenio Colectivo con independencia del derecho a recurrir por la vía jurisdiccional competente de acuerdo con la legislación vigente, y en observancia del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ser informada de los expedientes disciplinarios e informativos seguidos en contra de cualquier persona trabajadora municipal. Debiendo ser oída a tal efecto, salvo petición expresa en contrario del afectado/a.
- Actualizar lo establecido en el Convenio Colectivo cuando venga determinada mediante sentencias, convenios, pactos, acuerdos o disposiciones legales que afecten a los Empleados Públicos, en general, y a los de Administración Local en particular.
- Cualquier otra que le sea sometida de común acuerdo por las partes.
- Las que se atribuyen expresamente por este Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

CAPITULO IV.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9. Sistema de selección de personal.

Los procedimientos de selección de personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria. Tales bases se deberán elaborar entre la Corporación y la representación legal del personal laboral del Ayuntamiento.

Cuando para la selección del personal laboral se utilicen los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, habrá de formar parte del Tribunal constituido al efecto la representación legal del personal laboral de este Ayuntamiento, con voz y voto con arreglo a la normativa vigente, si el representante legal tiene la titulación igual o superior a las plazas convocadas. En caso de no cumplirse el requisito de la titulación anteriormente mencionado, el representante legal del personal laboral del Ayuntamiento, habrá de formar parte del Tribunal, con voz pero sin voto, con el fin de salvaguardar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 10.- Contrataciones.

En materia de contratación se estará sujeto a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, estatal y comunitaria vigentes en cada momento.

1.- Tipos de contratación:

- La relación jurídico-laboral del Personal Laboral del Ayuntamiento se establecerá mediante contratos de trabajo de conformidad y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.
- También la Corporación podrá celebrar contratos que sean de duración determinada, siempre que estén sujetos a la legislación vigente y previo conocimiento con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Control de la contratación: Este control será el establecido en la legislación que le sea de aplicación y en lo articulado en el presente Convenio Colectivo:
- Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo, se facilitará una copia a la persona trabajadora en el momento de la firma que deberá realizarse en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras.
- El Excmo. Ayuntamiento entregará a la representación legal de las personas trabajadoras, la copia básica de todos los contratos que se formalicen por escrito, la cual contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y de cualquier otro que pueda afectar a la intimidad personal; copia que deberá ser entregada en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.
- El Excmo. Ayuntamiento notificará las prórrogas de los contratos a la representación legal de las personas trabajadoras, así como las denuncias correspondientes a los mismos.
- El Ayuntamiento, con ocasión de la extinción de un contrato, al comunicar a la persona trabajadora la denuncia, o en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberá acompañar propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Copia de la misma se entregará a la representación legal de la persona trabajadora.
- En las pruebas que se realicen por el Ayuntamiento para las contrataciones que sean temporales, estará presente el representante legal de las personas trabajadoras.
- Los criterios de selección son los establecidos en las disposiciones generales y en las bases generales aprobadas de conformidad con la legislación vigente, respetándose, en todo caso, lo establecido en el presente Convenio Colectivo, siempre que los sistemas de acceso no estén prefijados por otras disposiciones.
- Las contrataciones de personal interino se realizarán siguiendo los criterios establecidos por la ley mediante convocatoria pública y según el apartado anterior.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá asistir a todo el proceso de selección como observador o miembro de la Comisión de Selección, según los casos.

Artículo 11.- Privatización.

1.- En caso de privatización de alguno de los servicios que presta directamente el Excmo. Ayuntamiento, implicará que el nuevo empresario se hará cargo de las personas trabajadoras adscritas al servicio que voluntariamente así lo decidan, respetando los derechos económicos y laborales que tuvieran adquiridos con anterioridad a la privatización.

2.- Las personas trabajadoras afectadas y mencionadas en el punto anterior que permanezcan en la correspondiente empresa privada, les será de aplicación el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Villar de Cañas que esté vigente, salvo que la empresa adjudicataria del servicio cuente con Convenio Colectivo, que será por el que se rijan.

Art. 12.- Oferta de empleo público.

Anualmente, dentro del primer trimestre, en Mesa de Negociación se revisará, negociará, acordará y propondrá la plantilla orgánica, así como las vacantes, si las hubiese, que han de ser cubiertas y publicadas en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.) del año correspondiente. Se incluirán las vacantes que se cubrirán por el sistema de promoción interna.

En la oferta de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5%, del total de las plazas vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen los procesos selectivos y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y se constate la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. La oferta de estas plazas se realizará en un turno independiente al que sólo podrán concurrir dichas personas, pudiendo acumularse en uno o varios cuerpos, escalas o, en su caso, especialidades, o en una o varias categorías profesionales.

Art. 13.- Sistema de acceso y provisión de puestos de trabajo.

- Sistema de acceso:

1.- El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento se realizará mediante la convocatoria anual de su Oferta de Empleo Público (O.E.P.). No obstante, y por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente y no cubiertas en la O.E.P. anterior.

2.- Toda la selección de las personas trabajadoras deberá realizarse conforme a la O.E.P., en convocatoria pública y a través de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, requeridos por la Ley.

3.- La representación legal de las personas trabajadoras será informada, tanto de las bases de selección de personal como de los procesos selectivos formando parte de los Tribunales o Comisiones de Selección, siempre que sea posible.

- Provisión de puestos de trabajo:

1.- Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como a consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los centros del Ayuntamiento, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- a. Reingreso de excedencias y traslados.
- b. Promoción interna.
- c. Turno libre.

2.- La representación legal de las personas trabajadoras conocerá, previamente, todo lo referente a la promoción interna y provisión de vacantes negociando con la Corporación todo lo concerniente a los procesos selectivos contemplados en el presente Capítulo.

Art. 14.- Promoción interna.

1.- La promoción de las personas trabajadoras municipales fijos y el acceso a puestos de superior grupo profesional se realizará de acuerdo con la normativa vigente que lo regule en cada caso.

2.- La promoción interna se regirá por los siguientes criterios, y siempre que lo permita la normativa aplicable y se hayan generado las vacantes oportunas:

- a. Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo profesional inmediato superior.
- b. Estar en posesión de la titulación u homologación requerida en la plaza o puesto de trabajo a cubrir.
- c. Ostentar una antigüedad de al menos un año. En caso de empate decidirá la mayor antigüedad.

CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Art. 15.- Organización del trabajo.**

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidos a las personas trabajadoras y sus representantes en el presente Convenio Colectivo y en los artículos 39, 40, 41 y 64.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 7 y 32 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 16.- Relación de puestos de trabajo.

1.- La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) del Personal Laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2.- La R.P.T. una vez se realice, contendrá todos los puestos que estén dotados presupuestariamente del Personal Laboral del Ayuntamiento agrupados por Unidades, Subunidades o Servicios, en su caso, y ordenados en atención a los grupos

profesionales y niveles retributivos. Se incluirán las vacantes, las cuales se cubrirán por los procedimientos de provisión establecidos en el presente Convenio Colectivo y, supletoriamente, en la legislación de Función Pública.

3.- Deberá contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, grupo profesional en el que se encuentre encuadrado, grupo y nivel al que pertenece, los complementos que se acuerden, forma de provisión, titulación específica, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada y puestos a amortizar, localidad y denominación del centro de trabajo.

4.- La creación, modificación y supresión de todos o algunos elementos que puedan tener relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse a través de la R.P.T., previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

5.- Al inicio de cada ejercicio presupuestario, así como en aquellas otras ocasiones en que se estime conveniente o necesario por la Corporación o a propuesta de la representación legal de las personas trabajadoras, se procederá a publicar la R.P.T. del Personal Laboral actualizada, con la incorporación, en su caso, de las adecuaciones retributivas de carácter general.

Art. 17.- Movilidad funcional.

1.- El desempeño por parte del Personal Laboral de funciones superiores a las de su grupo profesional, producido como consecuencia de movilidad funcional, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, conllevará la inclusión de la vacante en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

Cuando el desempeño de dichas funciones se prevea que tenga una duración superior a seis meses, se precisará consulta previa con la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el tiempo en que el Personal Laboral afectado permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría profesional o especialidad que desempeñe.

2.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Ayuntamiento precisase encomendar a una persona trabajadora el desempeño de funciones inferiores a las de su grupo profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

3.- Cuando la movilidad funcional diera lugar a la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, y éstas no correspondieran al grupo profesional de origen de la persona trabajadora, sólo será posible si existieran, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal de las personas trabajadoras.

4.- En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Art. 18.- Sustituciones.

1.- En los supuestos de ausencias en el trabajo motivadas por enfermedad, accidente, vacaciones u otras causas que se prevean que van a exceder de 20 días o puedan producir desajustes en la prestación del servicio, el Ayuntamiento, preverá las correspondientes sustituciones con personal perteneciente a la misma categoría profesional por medio de las contrataciones que sean necesarias.

2.- El Ayuntamiento, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras determinarán los puestos a cubrir según el punto anterior y acordarán el sistema de selección, con sujeción a la normativa vigente, para proceder a las contrataciones mencionadas, de acuerdo con los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad.

CAPITULO VI.- JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 19.- Jornada y horario laboral.

1.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo para las personas trabajadoras al servicio del Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales, de acuerdo con lo que se disponga en cada momento por la normativa vigente aplicable a las entidades locales.

También con carácter general, toda persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos (sábado y domingo).

2- Dada la diversidad de las funciones que se llevan a cabo en este Ayuntamiento, no se puede establecer un horario generalizado para todos los servicios por lo que, en su caso, cada servicio, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, adecuará el cumplimiento de la jornada laboral establecida con carácter general al desarrollo de funciones.

3.- Si por cualquier razón de servicio, debidamente justificada y para el buen funcionamiento del mismo, se debiera modificar el horario laboral, será de aplicación lo regulado en el art. 41 del ET.

4.- Toda persona trabajadora sujeta al presente Convenio dispone de un descanso de treinta minutos diarios no recuperable, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas. El disfrute de dicho descanso deberá hacerse de manera continuada, sin posibilidad de dividirlo en períodos más cortos de tiempo, siempre que por las características del servicio lo permita.

5.- Son laborables todos los días del año, excepto los relacionados a continuación que se considerarán festivos:

a) Sábados y domingos.

b) Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos Nacional y Regional.

c) Las fiestas locales fijadas anualmente por el Ayuntamiento, y que deberán coincidir con días laborables.

6.- En aquellos servicios en los que la jornada habitual de trabajo incluya domingos y festivos, las jornadas trabajadas en estos días, tendrán la asignación de 30 euros.

7.- La jornada laboral será continua durante todo el año, excepto aquellos servicios que necesariamente requieran jornada partida.

8.- El concepto de nocturnidad se devengará por trabajos realizados entre las 22:00 h y las 7:00 horas. Su cuantía será de 22 euros por noche.

Art. 20.- Reducción de Jornada

1.- El 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero del año siguiente, el horario se reducirá en dos horas a la salida diaria.

2.- El Personal Laboral que por razones justificadas del servicio no pudiera disfrutar de la reducción de jornada en los días establecidos en el punto anterior, será compensado con el descanso correspondiente.

3.- La persona trabajadora podrá optar por reducciones o adaptaciones de jornada de las reguladas en el art. 34 del ET para poder hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 21.- Horas extraordinarias y jornadas en festivos.

1.- Podrán realizarse horas extraordinarias siempre que las mismas, sean de absoluta necesidad para el correcto funcionamiento de servicios municipales, siendo el Ayuntamiento el encargado de apreciar la existencia de dicha necesidad.

En este caso, la compensación de las mismas se podrá efectuar, bien en descanso horario, o bien por compensación económica, eligiéndose la forma correcta de común acuerdo entre Ayuntamiento y la persona trabajadora.

Art. 22.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas, con carácter general y siempre que la normativa vigente en cada momento en materia de empleo público lo permita, tendrán una duración de 22 días laborables que equivalen a un mes o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

2.- Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente dentro del correspondiente año natural, y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente, previo acuerdo.

3.- En caso de incapacidad laboral de la persona trabajadora legalmente acreditada, el período vacacional que esté disfrutando quedará interrumpido y se reanudará después de terminada dicha incapacidad, efectuándose la oportuna adecuación sobre los días que hubiera durado la I.T., que se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento, y la persona afectada.

También tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que la I.T. se produzca. Siendo obligatoria la comunicación por los organismos competentes, y no recayendo dicha obligación sobre la persona trabajadora.

4.- Cuando las situaciones de permiso por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5.- En el año natural de la jubilación de la persona trabajadora, ésta disfrutará sus vacaciones, así como los días por asuntos propios, proporcionalmente a la fecha de la jubilación.

6.-En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento y en cualquier otra Administración Pública, reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, siempre que la normativa vigente en cada momento en materia de empleo público lo permita:

15 años de servicio	23 días laborables
20 años de servicio	24 días laborables
25 años de servicio	25 días laborables
30 años de servicio o más	26 días laborables

Este derecho se haría efectivo a partir del día en que se cumpla la antigüedad referenciada.

Art. 23.- Permiso por asuntos particulares.

1.- Se establecen seis días por cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Este permiso no podrá ser acumulado a las vacaciones y se habrá de solicitar previo aviso de tres días hábiles a la Entidad Local.

2.- Se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo a elección de la persona trabajadora.

3.- Cuando por razones de servicio debidamente justificadas, así lo aconsejen, estos días se disfrutarán de forma continuada.

4.- Los días por asuntos particulares podrán disfrutarse en cualquier época del año a elección de la persona trabajadora, excepto cuando por acumulaciones de peticiones o necesidad del servicio debidamente justificada, sea necesario establecer turnos. De esta circunstancia se informará a la representación legal de las personas trabajadoras para su consulta.

5.- Cuando por razones de servicio debidamente justificadas no se disfrutará de la totalidad de los días de asuntos particulares a lo largo del año, podrán concederse durante el mes de enero del año siguiente.

6.-Las personas contratadas temporales, podrán disfrutar de estas licencias en proporción al tiempo trabajado, cuando sea inferior a un año.

Art. 24.- Licencias y permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 26 apdos 1 y 4 del convenio aplicativo

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y

preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado I).

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio

colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

l) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados h), i) y j), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado j), en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados h), i) y j) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

m) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia“.

Artículo 25.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del

descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 24, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer personal laboral: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las mujeres personal laboral víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la mujer personal laboral mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal laboral tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal laboral tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal laboral amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

Art. 26.- Licencias no retribuidas, excedencias y suspensión de contrato.

1. *Excedencia voluntaria por interés particular:* la persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

2. *Excedencia por cuidado de hijos/familiares:* Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto si es permanente como si es preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de esta Administración. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante, la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones que estén justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado. Durante el periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

3. *Excedencia por motivo de incompatibilidad*: Las personas trabajadoras con contrato laboral de carácter fijo que pasen a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por motivo de incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso. Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización.

4. *Excedencia forzosa*: Se concederá excedencia forzosa a aquellas personas trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. La persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación.

CAPITULO VII.- FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 27.- Formación.

1.- El Ayuntamiento, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, en el primer trimestre del año estudiarán las necesidades de formación del Personal Laboral y acordarán las medidas oportunas que se llevarán a cabo directamente por el propio Ayuntamiento, en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos o facilitando la asistencia a los mismos para garantizar su capacitación profesional a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como la asistencia a cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del Personal Laboral en su empleo cuando surjan transformaciones o modificaciones funcionales de los órganos, servicios, maquinaria, implantación de nuevas tecnologías, etc.

2.- En todos los supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo retribuyéndose el mismo.

CAPITULO VIII. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Art. 28.- Conceptos retributivos.

La nómina se abonará como fecha límite el día 5 del mes siguiente. El interés por el retraso en el pago del salario «será el 10% de lo adeudado».

El personal al servicio del Ayuntamiento de Villar de Cañas percibirá las siguientes retribuciones:

- **Salario Base**: de percepción mensual. Que será igual para toda persona trabajadora municipal perteneciente a la misma categoría profesional, siendo independiente del puesto de trabajo que desempeñe y al servicio municipal al que pertenezca.
- **Complemento de Antigüedad**:

1.- Retribuye el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Villar de Cañas computándose los servicios prestados en otras categorías y en cualquier Administración Pública.

2.- Se computará por trienios que se devengarán de forma automática en el mes inmediatamente posterior al de la fecha de su cumplimiento.

3.- Se devengará cada 3 años de permanencia de servicios prestados. La cuantía a percibir será de 18 euros por trienio, y en proporción a la jornada trabajada. La antigüedad se reconocerá desde el inicio de la relación laboral a efectos administrativos, y el pago se efectuará desde el día siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

- **Complemento de puesto**: de percepción mensual, es la retribución que corresponde a cada persona trabajadora por cada mes de servicio según el nivel que corresponda, y será igual todas las personas trabajadoras pertenecientes a un mismo nivel.
- **Complemento específico**: Está destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, toxicidad, turnos, trabajo nocturno...

Art. 29.- Pagas Extraordinarias.

Las Pagas Extraordinarias serán de dos al año y por un importe cada una de ellas igual en la de diciembre, salvo las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio que cobrarán las pagas extraordinarias de forma prorrateada, debido a la peculiaridad de éste tipo de servicio, y a tenor de la parcialidad de las horas contratadas demandadas por él mismo.

Art. 30.- Plus de vestuario.

Se abonará la cantidad de 60€ anuales en concepto de la ropa de trabajo necesaria y adecuada al puesto de trabajo y a las condiciones ambientales del mismo. Dicha cantidad será actualizada anualmente, según el Índice del Precio al consumo.

Art. 31.- Indemnizaciones: dietas y gastos de kilometraje.

1.- Para la persona trabajadora al amparo de este convenio que realice servicios fuera de la localidad en que se encuentra su centro laboral, se establecen dietas por alojamiento y manutención con el importe máximo por factura regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Estos gastos de manutención se justificarán en función de la autorización de salida y de la hora en que se produzcan ésta y el regreso. A estos efectos, la persona interesada rellenará un parte donde se especificará claramente el motivo de la salida y la hora en que se realiza, así como el regreso.

2.- Para los desplazamientos en vehículo particular la indemnización por gastos de kilometraje se calculará a razón de 0,26 €/Kilómetro de trayecto para turismos y 0,088 €/Kilómetro de trayecto para motocicletas y ciclomotores. En los desplazamientos en medios de transporte público se indemnizará el importe total de billete.

Art. 32. - Complemento por incapacidad temporal

En los casos en que una persona trabajadora pase a la situación de I.T. por accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad (común o profesional); el Ayuntamiento completará las prestaciones reglamentarias hasta el 100 % del importe íntegro de todos los conceptos salariales, a partir del día de quedar en situación de I.T. También se percibirá este complemento retributivo en caso de intervención quirúrgica u hospitalización.

CAPITULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Art. 33.- Salud, Seguridad y condiciones de trabajo.**

Se cumplirá rigurosamente por parte del ayuntamiento con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en sus reglamentos de desarrollo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la formulación de políticas preventivas y al control de las mismas a través de sus representantes legales o por los mecanismos que la LPRL así establece, además del derecho a la información y a la consulta previa a la puesta en marcha de dichas políticas preventivas.

Art. 34.- Vigilancia de la salud.

1.- El Ayuntamiento garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo. Ésta se realizará mediante las revisiones médicas periódicas determinadas por los técnicos especialistas del Servicio de Prevención Laborales y en aplicación de la normativa vigente.

2.- En todos los casos que se realice la Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras, se respetarán los derechos a la intimidad, a la dignidad y a la confidencialidad; además, nunca podrán ser usados de forma discriminatoria en contra de la persona trabajadora. También se respetará el derecho a la voluntariedad en aquellos casos en que el reconocimiento médico específico no sea obligatorio y en los de carácter general.

3.- Con carácter general se establecerán criterios sobre sistemas de vigilancia de la salud que tengan en cuenta las diferencias de género y, entre otros aspectos, riesgos para la reproducción, protección especial en caso de embarazo, jóvenes y personas en situación de enfermedad que estén tomando algunas sustancias o que tengan disminución psíquica o física.

Art. 35.- Evaluación de riesgos

1.- El Ayuntamiento, garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Para ello, cumplirá y aplicará toda la normativa específica a los efectos, en especial la referida a la Evaluación de Riesgos, al Plan de Prevención de Riesgos Laborales y a la Planificación de la Actividad Preventiva.

2.- En la Evaluación de Riesgos no solo se incluirán los factores de seguridad, sino también todos los posibles riesgos laborales, como son los de higiene industrial, con sus correspondientes mediciones, además de los factores Ergonómicos y Psicosociales en todos sus aspectos. La Evaluación de Riesgos reflejará de forma especial el trabajo nocturno y las horas extraordinarias, con el objeto de identificar los posibles accidentes de trabajo "in itinere" y la carga de trabajo.

3.- A partir de los resultados de la Evaluación de Riesgos se planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga de manifiesto la citada evaluación.

Art. 36.- Derecho a la formación.

1.- La persona trabajadora, además de ser informada, deberá recibir la formación adecuada. Es deber del Ayuntamiento garantizar que reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

2.- Dicha formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándose con servicios ajenos. En cualquier caso, se garantizará que dicha formación se realiza por personal suficientemente capacitado para ello y su coste no recaerá de ninguna manera en las personas trabajadoras.

Art. 37.- Equipos de protección.

1.- Equipos de protección: El Ayuntamiento, a través del Servicio de Prevención, previa evaluación de riesgos, deberá determinar los puestos en los que sea necesaria la protección individual conforme la Ley.

En todas las dependencias de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

CAPITULO X.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**Art. 38.- Representación colectiva.**

El Ayuntamiento y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio Colectivo 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 representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

Art. 39.- Competencias y garantías sindicales.

1.- Corresponde a la representación legal de las personas trabajadoras la defensa de los intereses generales y específicos y, en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales, laborales y sindicales.

2.- Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Art. 40.- Derecho de huelga.

El Ayuntamiento y la representación legal de las personas trabajadoras garantizarán, en todo caso, el ejercicio del derecho de huelga en defensa de los intereses legítimos de las mismas, quedando dicho derecho sujeto a lo establecido en la legislación que, en su caso, le sea de aplicación. En cualquier caso, el Ayuntamiento establecerá con la representación legal de las personas trabajadoras, mediante acuerdo, los servicios mínimos y a qué puestos de trabajo afectarán, en caso de convocatoria de huelga.

CAPITULO XI.- POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**Art. 41.- Política de igualdad.**

Tanto la representación del Ayuntamiento, como la representación de las personas trabajadoras muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión, afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- Contratación y despido
- Formación.
- Promoción.

- Reciclaje.
- Política salarial.
- Descripción de puestos de trabajo
- Perfiles de empleados.
- Evaluación del desempeño.
- Vacaciones y permisos
- Conciliación vida laboral y familiar.
- Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito del Ayuntamiento se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización del Ayuntamiento.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, el Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

De este modo se elaborará un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras.

De este modo se elaborará un plan de igualdad, de conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, introducida por artículo 1 apartado 3 del RDL 6/2019, de 1 de marzo, que deberá asimismo ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para el desarrollo del Plan de Igualdad en este Ayuntamiento se ha establecido una vigencia de cuatro años, al cabo de los cuales se revisará y se adoptarán nuevas medidas para continuar impulsando la igualdad de oportunidades y de trato, de todo el Ayuntamiento de Villar de Cañas. A tal efecto, el Plan también incluirá un mecanismo de seguimiento y evaluación, a fin de valorar la correcta ejecución del mismo.

Se establecen, como objetivos estratégicos del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Villar de Cañas los siguientes:

1. Fomentar la igualdad de género en el acceso al empleo público.
2. Incentivar la igualdad de género en la carrera profesional de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Villar de Cañas y establecer medidas de acción positiva en su promoción para que esta sea equilibrada. Reducir la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, tendiendo a un mayor equilibrio de sexos en la plantilla.
3. Analizar y corregir las desigualdades retributivas entre las empleadas y empleado municipales.
4. Capacitar a las empleadas y empleados municipales para hacer efectivo el principio de igualdad.
5. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el desempeño del trabajo de las empleadas y empleados municipales.
6. Garantizar la protección integral de las empleadas que han sufrido violencia de género.
7. Implantar la utilización de lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la Administración municipal.
8. Mejorar la corresponsabilidad entre los empleados y las empleadas municipales.
9. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones.

En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dicho plan de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En todo caso se respetará la Disposición Adicional Séptima del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de Octubre).

En el primer año de vigencia del Convenio se elaborará y aprobará el Plan de Igualdad a que hace referencia el presente artículo.

El procedimiento para llevar a cabo la aprobación de un Plan de Igualdad será el siguiente:

A.- El Plan de Igualdad será negociado y aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad, integrada por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y por la correspondiente representación de la parte municipal, y podrá ser ratificado su aprobación, debiendo cumplir las siguientes etapas:

1.- Realización del diagnóstico que debe constar de la siguiente documentación:

- Modelo de ficha de identificación de la empresa.
- Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal.
- Modelo de cuestionario para la dirección.
- Modelo de cuestionario para la plantilla.
- Modelo de informe diagnóstico.

2.- El diseño y aprobación del plan de igualdad está acompañado de la siguiente documentación:

- Ejemplos para el diseño de medidas evaluables.
- Modelo de ficha de medidas.
- Plan de Igualdad.

Acta de aprobación del Plan de Igualdad (Comisión negociadora del Plan de Igualdad).

B.- Tras la aprobación del Plan de Igualdad, se remitirá a la autoridad competente para su registro. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Art. 42.- Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral.

1.- De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en el Ayuntamiento, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

El Ayuntamiento deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección del Ayuntamiento de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3.- Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la de los responsables de personal de la Entidad Local de manera directa, o bien a través de la representante legal de las personas trabajadoras. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, el Ayuntamiento contará en todas sus actuaciones con la representante legal de las personas trabajadoras, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Alcaldía o persona en quien delegue, adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación legal de las personas trabajadoras.

Art. 43.- Cláusula de garantía personal.

Se garantiza el respeto de los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Derecho Administrativo o Laboral.

Las leyes, acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación al personal Laboral en lo que les resulte más favorable.

CAPITULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 44.- Régimen disciplinario.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días al mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- 7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o, las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada, en dos jornadas laborales al mes.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente, por tiempo inferior a tres días.
- 9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 12.- El ejercicio de actividades profesionales, pública o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, siendo compatible.
- 13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en Organismo.
- 14.- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

- 1.- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía Castellano Manchego en el ejercicio de la función encomendada.
- 2.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- 3.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 4.- El acoso sexual cometido por una persona de igual, inferior o superior categoría a la personal acosada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.
- 5.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 6.- La manifiesta desobediencia.
- 7.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
- 8.- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- 9.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 10.- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.
- 11.- La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses.

3. - Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, y que en cualquier caso se comunicarán por escrito serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones por faltas leves requerirán comunicación a los representantes de los trabajadores.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de dos a tres años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

4.- Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo. Las sanciones por faltas leves se llevarán a cabo mediante expediente contradictorio, el cual deberá ser notificado al interesado por la Alcaldía o Delegado de Personal. El afectado dispondrá de siete días hábiles para emitir sus alegaciones en el correspondiente pliego de descargos. La corporación, transcurrido este plazo, dispondrá de 7 días hábiles a fin de dictar la resolución correspondiente.

5.- Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las faltas graves a los cuarenta días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

8.- Las sanciones impuestas y su cancelación se anotarán en el expediente personal, notificándose a los representantes de los trabajadores.

9.- No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

10.- La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se anotarán en el expediente personal al año, tres años, o cinco años respectivamente desde la fecha de su cumplimiento, previa petición del interesado.

11.- Se sancionará la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

12.- Con carácter extraordinario, y oídos los Representantes de los Trabajadores correspondientes, se podrá acordar la suspensión cautelar del contrato de trabajo con motivo de un expediente disciplinario por falta muy grave.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.-

El presente Convenio será de obligado cumplimiento para las partes.

SEGUNDA.-

Los derechos contemplados en el presente Convenio se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa o acuerdos.

TERCERA.-

Todos los derechos que tengan reconocidos a la entrada en vigor del presente convenio y no estén recogidos en éste, se mantendrán.

DISPOSICIÓN FINAL

D. Final Única

A la entrada en vigor del presente documento, todos los decretos y demás normativas que contradigan en menoscabo de éste, se entenderán sin validez.

POR EL AYUNTAMIENTO

D. Alejandro Pernías Ábalos, alcalde del Ayuntamiento de Villar de Cañas

D^a Carmen Barco Díaz, Secretaria del Ayuntamiento de Villar de Cañas

POR LA PARTE SOCIAL

D^a Palmira Valenciano Prieto, delegada de personal de UGT

EN CALIDAD DE ASESORES/ AS

D. Vicente Martínez Herráiz, asesor de UGT

D^a Laura Guijarro Gascueña, asesora de UGT

En Cuenca, a 09 de abril de 2025

Fdo.
