



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 77, fecha: viernes, 19 de Abril de 2024

### **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL  
LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PIOZ.2023-2028

**1334**

VISTO el texto del Convenio Colectivo entre la Corporación y el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de PIOZ para el periodo 28 de diciembre de 2023 a 31 de diciembre de 2028, que tuvo entrada el 18 de marzo de 2024 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, 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; en 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; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

#### ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.  
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 12 DE ABRIL DE 2024. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PIOZ PARA EL PERIODO 2023-2028.

#### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

###### 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal laboral del Ayuntamiento de Pioz, con las concreciones que en este artículo se indican.

###### 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo Marco regula las condiciones laborales y sociales en todos los Centros de trabajo y unidades dependientes directamente del Ayuntamiento de Pioz, considerándose como tales las existentes en la actualidad y cuantas en lo sucesivo se establezcan.

###### 3. Ámbito personal

Es presente Convenio afecta a todo el personal empleado público adscrito a plazas de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento, así como al personal temporal contratado.

- a. Personal laboral fijo.
- b. Personal laboral temporal. Este personal sólo estará incluido en el ámbito de aplicación de las ayudas sociales previstas en el CAPITULO VII, si cuenta, en la fecha de la producción del hecho causante de la ayuda solicitada, al menos, con un año de antigüedad continuada como personal del Ayuntamiento

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Acuerdo:

1. El personal de las empresas contratadas para la prestación de servicios.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados dentro de los planes de inserción laboral, social, de fomento de empleo, empleo social, planes de choque contra el desempleo y cualesquiera otros similares.

##### Artículo 2.- VIGENCIA

El presente Convenio es de aplicación desde el día siguiente a su publicación en el BOP y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa por alguna de las partes antes del día 1 de octubre de dicho año. No obstante, lo anterior, el Acuerdo seguirá en vigor hasta que se apruebe un nuevo texto.



### Artículo 3.- CLÁUSULA DE GARANTÍA PERSONAL

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, emanados de los órganos del Ayuntamiento de Pioz, en lo que sean más favorables para los trabajadores municipales, serán de aplicación inmediata, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio.

### Artículo 4.- DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

El Comité de Empresa/ los/as delegados/as de Personal se ajustará en su cometido a lo previsto en la Legislación vigente y a lo que este Convenio pudiera establecer.

En lo relativo a la negociación colectiva se creará la Mesa General de Negociación, Comisión Mixta Paritaria compuesta por los siguientes representantes:

- Tres designados por la Corporación.
- Tres designados por las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito Estatal, Regional o que hubieran obtenido el 10% de la representación en las Elecciones Sindicales de este Ayuntamiento.

El reglamento de la Mesa General de Negociación será el mismo que el establecido para la Comisión Paritaria.

La Mesa General de Negociación podrá llegar al acuerdo de creación de Mesas Sectoriales de Negociación para resolver temas específicos relacionados con el colectivo al que afecte.

Los acuerdos alcanzados en las Mesas Sectoriales deberán ser ratificados en la Mesa General, debiéndose elevar al Pleno de la Corporación siguiente a la firma del mismo, para su aprobación definitiva. Estos Acuerdos Sectoriales figuraran como anexo del Convenio Colectivo.

### Artículo 5.- COMISIÓN PARITARIA

Definición, constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1º.- La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

2º.- A la firma de este Convenio quedará constituida la Comisión Paritaria compuesta por seis miembros con voz y voto, tres en representación de la Administración y otros tres en representación del personal laboral del Ayuntamiento, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días. Cada parte designará un número igual de suplentes.

3º.- Cada una de las partes concertantes podrá designar sus asesores, con voz, pero sin voto. Corresponderá un asesor de la parte social a cada Sindicato que componga la Comisión Paritaria.

4º.- La representación del personal laboral será nombrada por las organizaciones



Sindicatos respectivos y se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal laboral.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1º.- La Comisión Paritaria será presidida por el representante que designe la Administración. Actuará como secretario, con voz, pero sin voto, un funcionario de dicha Administración nombrado por su titular.

2º.- La adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones, Administración y Sindical. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación del personal funcionario, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo.

3º.- La Comisión Paritaria hará públicos sus acuerdos, bien por tratar de asuntos de interés general o por afectar a un número significativo de trabajadores y trabajadoras. Se comunicará a las partes afectadas, incluida la Administración.

4º.- Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada anualmente. Sus convocatorias se realizarán en los diez primeros días del mes y se remitirán a las partes con diez días de antelación, incluyendo, además del Orden del Día, la documentación necesaria para su discusión.

5º.- El Orden del Día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente, en el mes anterior al de la convocatoria.

6º.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia del cuarenta por ciento de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.

7º.- Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de la representación de cada una de las partes.

8º.- El Ayuntamiento, está obligado a facilitar en el plazo máximo de diez días hábiles, cualquier información que le sea solicitada por los miembros de la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

9º.- Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

Funciones de la Comisión Paritaria.

1º.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. La interpretación del Convenio Colectivo y nunca su modificación, ya que ésta



corresponde a la Mesa General de Negociación.

- b. La actualización y revisión del contenido del presente AES para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre el Gobierno y los Sindicatos.
- c. Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.
- d. Atender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- e. Para la resolución de problemáticas no solucionadas en el seno de la Comisión Paritaria, es decir empatadas, se creará un arbitraje que será vinculante y estará formado por dos personas, nombradas, una por el Ayuntamiento y otra por las organizaciones sindicales. La resolución no excederá de 15 días.
- f. La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio, incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.
- g. Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio y control de su aplicación.
- h. Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio.

#### Artículo 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo los siguientes:

- a. La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, así como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- b. La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c. La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d. La carrera profesional y promoción del personal laboral.
- e. El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- f. La seguridad y prevención de riesgos laborales.

La Organización del trabajo es facultad específica de la Corporación, a través de los empleados que tengan atribuidas dichas competencias y jefes de los diversos servicios, debiendo atenderse siempre al Organigrama funcional.

No obstante, podrán los representantes de los trabajadores:

- a. Proponer y negociar las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.
- b. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

#### Artículo 7.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de Trabajo 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.

La Relación de Puestos de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Pioz contendrá todos los puestos de esta naturaleza dotados en el presupuesto, agrupados por Centros o Servicios.

Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas, serán elaboradas por los órganos competentes que la presentaran a la Mesa negociadora para su informe, según lo establecido en el artículo 5

Las modificaciones de la relación de Puestos de trabajo, tanto de carácter general como de carácter singular, se realizarán previa negociación sindical.

La misma contendrá:

- 1.La totalidad de los puestos.
- 2.Ubicacion de los mismos.
- 3.Grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades. Clasificación del personal en grupo A, B, C y E.
- 4.Complemento, retribuciones específicas.
- 5.Si procede, características específicas del mismo, y requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.
- 6.Puestos vacantes, si los hubiere.

Se realizará una revisión general de la RPT antes del 31 de diciembre de 2023, que contendrá a todo el personal del Ayuntamiento de Pioz

#### ARTÍCULO 8.- TELETRABAJO

Se realizará un acuerdo entre el jefe de personal y la representación sindical que regule el teletrabajo de los/las trabajadores del Ayuntamiento de Pioz, con el compromiso de que dicho acuerdo esté en vigor con anterioridad al 31 de diciembre de 2023

#### CAPITULO II: CALENDARIO, JORNADA, VACACIONES Y HORARIO

##### Artículo 9.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será el que el Organismo competente de la Administración Autonómica determine para Castilla-La Mancha.

##### Artículo 10- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, salvo para los trabajadores y trabajadoras que realicen jornadas especiales, será única y continuada de 35 horas semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en los artículos 9 y 10 y de



los permisos y licencias a que se tenga derecho.

Durante el periodo de duración de este Convenio los trabajadores y trabajadoras que realicen jornadas especiales tendrán una jornada en cómputo anual equivalente a la del resto de los trabajadores, teniendo para ello en cuenta en el cómputo anual la proporción de sábados, domingos y días festivos que cada año figuren en el calendario oficialmente regulado, a ésta jornada anual se le aplicará las reducciones correspondientes a vacaciones, días de libre disposición, los días no laborables correspondientes al 22 de mayo (Festividad de Santa Rita), 24 y 31 de diciembre, reducción de jornada por ferias y fiesta de empleados.

Para los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada laboral de lunes a viernes, se establece que tendrán derecho al disfrute de los festivos que cada año figuren en el calendario oficialmente regulado.

Para los siguientes años de vigencia de este Convenio, se elaborará un nuevo calendario laboral, con criterios análogos a los establecidos para este año, que tendrá que ser conocido por los trabajadores antes del día 31 de diciembre del año anterior.

Cada trabajador dispondrá, con carácter general, de un período de 30 minutos diarios no recuperables (bocadillo). Dicho descanso se efectuará entre las 9,30 y las 12 horas de la mañana, adecuándose a las necesidades de cada servicio para que éstos queden siempre cubiertos. Se seguirán criterios análogos en los turnos de tarde y noche.

Los trabajadores y trabajadoras cuya jornada tenga una duración continuada de, al menos, cinco horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Todos los trabajadores tienen la obligación de acreditar la presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de la jornada, como en toda ausencia o retorno durante la misma, en la forma que sea determinada por el Ayuntamiento.

#### Artículo 11- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores de este Ayuntamiento realizarán su jornada de trabajo durante los 5 primeros días de cada semana en régimen de horario flexible.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de 5 horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 09.00 y las 14.00 horas.

La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, será de dos horas diarias, que podrá distribuirse entre el inicio y final de la jornada

La aplicación de este horario flexible no podrá dar lugar a que su cumplimiento ocasione cualquier tipo de gasto para la entidad Local



El Ayuntamiento establece el compromiso de dotar de una mayor flexibilidad a la jornada hasta las 16.30, estableciéndose un cómputo mensual de la jornada laboral

#### Artículo 12.- HORARIO DE TRABAJO.

En aquellas dependencias donde el servicio lo exija, se podrán establecer turnos de trabajo o jornada partida previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con los Sindicatos. Ello implicará la modificación de la valoración de los puestos afectados y la adecuación a la Relación de Puestos de Trabajo.

Se respetarán los turnos de trabajo existentes en los diferentes Centros que trabajen a turnos o con horario partido, procurándose que no existan diferencias sustanciales entre todos ellos respecto del número de horas mensuales. No obstante, cualquier modificación de los horarios, implantación de un nuevo turno de trabajo o modificación de los sistemas de libranza deberán ser acordados con los representantes de los trabajadores si existiesen, y en caso contrario con los sindicatos

Los empleados/as que trabajen a turnos, deberán conocer, como máximo el 31 de diciembre de cada año, los días que les corresponde librar a lo largo del año siguiente, no pudiendo modificarse los mismos si no es previa negociación con los representantes de los trabajadores si existiesen, y en caso contrario con los sindicatos.

Se permitirá esta modificación sin tener que observar las condiciones enunciadas en el párrafo anterior cuando concurren causas de fuerza mayor de carácter imprevisible, o sea necesaria una nueva reorganización del Servicio, previo acuerdo con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras si existiesen, y en caso contrario con los sindicatos, por tanto toda prestación de servicios será considerada como servicios extraordinarios. También serán considerados aquellos que se efectúen en turnos de trabajo diferentes al que se tenga adjudicados en cada periodo de tiempo.

A efectos del calendario laboral, se consideran servicios con jornadas especiales la Biblioteca.

Los horarios de trabajo de los servicios especiales se establecerán en un Anexo al presente Acuerdo y se negociarán previamente, aprobándose posteriormente en Mesa de Negociación.

Salvo para los/as trabajadores/as con jornadas especiales el horario de trabajo será, con carácter general, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

A los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en la calle se les aplicará la reciente modificación del de 4 de abril sobre protección a los trabajadores y trabajadoras en episodios de calor, adaptando sus horarios o reduciendo los mismos para evitar las condiciones climáticas más adversas que pongan en riesgo su salud.

El tiempo necesario para quitarse y ponerse la ropa de trabajo se computará dentro





de la jornada de trabajo.

Los días de fiestas Patronales con carácter general, se disfrutará jornada reducida de 4 horas, reduciéndose por tanto tres horas la jornada completa y la parte proporcional que corresponda en jornadas inferiores.

En los demás servicios, todas las horas que excedan de este cómputo serán consideradas como extraordinarias a todos los efectos.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato al departamento o servicio correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada a Personal.

En todo caso, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda según el régimen general de la Seguridad Social,

#### AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE SIN BAJA MÉDICA.

El personal laboral y funcionario dispondrá de 4 días laborables de ausencia al año por enfermedad o accidente sin deducción de haberes y sin la obligación de cogerse la baja, de los cuales solo 3 podrán ser consecutivos.

SITUACIONES POSIBLES	JUSTIFICACIÓN
Indisposición durante la jornada laboral (habiendo acudido al centro) resto del día. Si se prolonga más de un día será de aplicación lo establecido para "ausencias anteriores a la jornada laboral"	La primera vez: declaración responsable y/o comunicación al superior. Segunda vez y posteriores: justificante médico.
Ausencia anterior a la jornada laboral (sin haber acudido al centro). 4 días laborables al año. 3 pueden ser consecutivos.	Ausencias de 1-3 días consecutivos: Declaración jurada.
Ausencia anterior a la jornada laboral Ausencias de más de 3 días consecutivos.	Baja médica

#### Artículo 13.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrá una duración como mínimo de 22 días hábiles o de los días que en proporción corresponda si el tiempo de prestación de servicios fuese menor, y se disfrutarán hasta el 31 de enero del año posterior, pero preferentemente entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectuó por parte del responsable de cada departamento. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el caso de jornadas especiales, se disfrutará el equivalente a 154 horas efectivas de trabajo.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de los servicios de cada departamento. De no existir acuerdo, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotativo en cada departamento.

Las vacaciones anuales de los trabajadores se podrán disfrutar a voluntad de éstos



a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Los trabajadores durante el periodo de disfrute de sus vacaciones no podrán realizar horas extraordinarias.

El periodo de vacaciones reglamentaria no podrá unirse, durante el periodo de vacaciones estivales, a ningún permiso salvo matrimonio y maternidad.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, todos los trabajadores que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrán derecho a las siguientes vacaciones:

- A partir de 15 años de servicio: 1 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 20 años de servicio: 2 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 25 años de servicio: 3 días laborales más de vacaciones.
- A partir de 30 años de servicio: 4 días laborales más de vacaciones.

Esta ampliación del período vacacional se disfrutará en las fechas que se fije por mutuo acuerdo entre la corporación y el trabajador afectado.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar al menos 16 días en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si por razones del servicio (mediante escrito motivado del responsable del servicio) algún trabajador tuviera que disfrutar obligatoriamente las vacaciones fuera del período antes indicado, los afectados tendrán derecho a 2 días laborales más de vacaciones por cada quincena o fracción, en la fecha que determine el trabajador interesado, siempre de una sola vez y condicionado a las necesidades del servicio.

El responsable de cada servicio deberá fijar anualmente las vacaciones y tener prevista la forma de provisión de esas sustituciones, debiéndose notificar antes del 31 de marzo las vacaciones de verano y antes del 31 de octubre las de invierno/navidad.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado coincidiera en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo (del art. 48 apartados 4, 5 y 7 TR del E.T o artículo que en su caso lo sustituya), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. (art. 38.3 TRET).

La duración de las vacaciones de los trabajadores temporales que no alcancen un año de servicio activo, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su



ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

Si a la fecha de contratación del nuevo trabajador, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado los turnos de vacaciones, estos trabajadores disfrutarán su período vacacional condicionado a las necesidades del servicio.

El personal contratado para sustituir a trabajadores/as, o para reforzar servicios en época estival o de vacaciones, por periodos de 3 meses o inferiores, la dependencia a la que se adscriba ya ha fijado sus turnos de vacaciones, o cuando así se establezca por necesidades de servicio, este personal disfrutará su periodo vacacional a la finalización del contrato.

El período de disfrute de las vacaciones quedará sin efecto cuando durante las mismas se produjera una situación de Incapacidad Laboral, pudiendo disfrutar de esos días en el periodo que el trabajador desee dentro del tiempo establecido para el mismo.

Los trabajadores con jornadas especiales tendrán derecho a un tiempo efectivo de disfrute de vacaciones y de los permisos que correspondan, de forma equivalente a la del resto de los trabajadores/as con jornada normal, realizándose para ello los ajustes necesarios.

El personal laboral de este Ayuntamiento tendrán derecho a acumular el periodo de vacaciones a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural.

### CAPITULO III: LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 14.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a las licencias retribuidas que se indican y en los términos que asimismo se expresan.

Con carácter general se establece que la coincidencia de los hechos causantes que dan lugar a permisos retribuidos con días en que el trabajador no está prestando servicios por diversas razones, por ejemplo, estar en situación de I.T., vacaciones o de cualquier otro tipo de permisos o libranzas, NO dará lugar a nuevos días de permiso a disfrutar una vez terminadas las que se venían disfrutando.

Estas licencias se solicitarán por escrito indicando el grado de parentesco, de acuerdo con el siguiente esquema:

#### Artículo 14.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

	GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD			
	TITULAR/CÓNYUGE			
1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4º Grado	Primos			



a1) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise de reposo de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, 5 días hábiles.

b1) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad 5 días hábiles.

Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a 1 mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo, siempre condicionado a las necesidades del servicio.

b2) Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad 5 días hábiles.

b3) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.

c) Por matrimonio, o inscripción en el registro de parejas de hecho, quince días laborales consecutivos, a contar desde la fecha del enlace.

c. Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles, 4 días al año que podrán disfrutarse por horas.

d. Por tramitación de separaciones, divorcio y nulidad matrimonial, 3 días hábiles.

f) Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad 1 día natural cuando se produzca en la Provincia y 2 días naturales cuando se produzca a más de 40 km. de la misma.

g) Por traslado del domicilio habitual, 2 días laborales.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

i) Permiso retribuido para embarazadas: desde el primer día de la semana 37 hasta la fecha del parto. En gestación múltiple desde el primer día de la semana 35.

j) Permiso por parto: Su duración es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de el/la trabajador/a siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de los progenitores, el otro podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de parte que reste del permiso. Las vacaciones anuales podrán acumularse a este período.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto,



este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

l) El/la trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este



derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, justificándose por parte del otro cónyuge mediante certificado de la empresa que no disfruta de dicha hora. Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

m) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

n) Los progenitores tendrán derecho a disfrutar de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo, hasta 8 semanas de permiso retribuido, hasta que el menor cumpla 8 años, teniendo carácter intransferible.

ñ) Reducción de jornada, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y/o que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Así mismo tendrá derecho a la reducción de la jornada quienes precisen encargarse del cuidado directo de un cónyuge, pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

o) Adaptación de jornada: Tendrá derecho cuando ella trabajador/a tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o cuando el trabajador o trabajadora tenga necesidad de cuidado respecto de aquellos hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud del trabajador, abrirá un proceso de negociación que se tendrá que desarrollar con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

El trabajador tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de



circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

p) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes (se podrá optar entre trabajar 3,5 horas diarias o tener 11 días laborables de permiso).

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

q) Para asistencia al médico del trabajador/a o acompañando a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa comunicación al respectivo Jefe o Encargado del Servicio y posterior justificación, y exclusivamente durante la consulta.

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

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

s) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter personal o público. Se entenderá por deber inexcusable aquella obligación que incumba a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

t) Licencias por estudios o exámenes: El personal municipal obtendrá permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. Sin perjuicio de lo establecido en el art. 30, apartado d) de la Ley 30/84. Las licencias por exámenes se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 7 días siempre que esto sea posible, se justificarán con posterioridad aportando el correspondiente certificado académico en el que conste día y hora de su celebración, previa autorización del Delegado de Personal.

u) Licencias para asistencia a Congresos Sindicales o Profesionales y para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal. Dichos permisos afectarán a los delegados de personal, o cualquier trabajador que tenga asignado puestos representativos en entes de similares



características.

u) Se facilitará la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar.

v) Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Pioz tendrán derecho a disfrutar de seis días anuales por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año los cuales se distribuirán de la siguiente manera.

Además, se considerarán no laborables el día 22 de mayo para todos/as los/as trabajadores/as, festividad de Santa Rita, o el siguiente día laboral si este coincidiera con sábado o domingo. Los días 24 y 31 de diciembre que cuando se correspondan con sábados o domingos, se incrementarán en dos los días de libre elección.

Los días de libre disposición estarán condicionados a las necesidades del servicio, teniendo derecho a ellos al menos un trabajador por cada turno y servicio, debiendo solicitarlo al menos con dos días laborales de antelación al Concejal Delegado de Personal, y se podrán disfrutar hasta el día 31 de Enero del año siguiente.

El personal tendrá derecho al disfrute de 2 días de libre disposición adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.

w) Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el trabajador/a tendrá derecho al percibo del sueldo.

x) Se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas que se escolarizan por primera vez, condicionando a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Todas estas licencias se deben solicitar por escrito y se justificarán con posterioridad en los siete días siguientes a su disfrute, en caso de no ser justificados se considerarán días de asuntos propios

#### Artículo 15.- LICENCIAS NO REMUNERADAS POR ASUNTOS PROPIOS.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

#### CAPITULO IV: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### Artículo 16.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.





En materia de excedencias se aplicará lo dispuesto en la legislación en vigor.

A partir del año 2.023 y en el caso de solicitud de excedencia voluntaria, para los trabajadores que ocupen una plaza en este Ayuntamiento en propiedad con carácter de fijo laboral o temporal indefinido, la Corporación por una sola vez, reservará la referida plaza por un máximo de dos años, desde la fecha en que el trabajador cese su vinculación laboral.

## CAPITULO V: ACCESO Y OTRAS CONDICIONES PROFESIONALES

### Artículo 17.- PRINCIPIOS GENERALES

1.- La promoción profesional y la promoción interna constituirán uno de los ejes fundamentales de la política de recursos humanos del Ayuntamiento de Pioz.

2.- La participación del personal a través de sus representantes sindicales constituye, además de un requisito legal, una garantía de acierto. Por ello, ambas partes se comprometen a negociar el desarrollo de la normativa general reguladora de los aspectos contenidos en el presente capítulo.

3.- A tal efecto y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4.2 b) 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, el personal laboral fijo del Ayuntamiento tendrá derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

Asimismo y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 c) 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 los empleados públicos tendrán derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

4.- Según dispone el artículo 19.2 del mencionado Real Decreto Legislativo 5/2015 La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el presente convenio colectivo.

Para el acceso a puestos de trabajo de la categoría inmediatamente superior será necesario:

a) Poseer la titulación requerida.

b) En caso de carecer de dicha titulación, se requerirá haber desempeñado como mínimo cinco años de servicios efectivos en puestos de trabajo de la categoría inferior, si bien el acceso a puestos de la categoría inmediatamente superior sólo podrá ejercitarse una vez.

c) Superar en los dos supuestos anteriores las pruebas selectivas correspondientes.



Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la corporación municipal, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

- a. Concurso abierto y permanente
- b. Promoción profesional
- c. Ingreso libre

Con anterioridad a la inclusión de un puesto de trabajo en una convocatoria de ingreso libre deberá haberse ofertado previamente el mismo en una convocatoria del concurso abierto y permanente o a través del procedimiento de promoción interna

#### Artículo 18.- ACCESO COMO TRABAJOR DEL AYUNTAMIENTO DE PIOZ

1. El ingreso en la Plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Pioz se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Oposición libre, Concurso, o Concurso-Oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Las bases de las diferentes convocatorias, antes de su aprobación por el Órgano Municipal competente, se someterán a informe del representante de los trabajadores si existiesen, o en su defecto de los representantes sindicales.
3. Las modificaciones de la Plantilla, la Oferta de Empleo Público y las bases de todas las convocatorias de empleo deberán ser negociadas con el representante de los trabajadores del Ayuntamiento.
4. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual o de confianza constituirá mérito para el acceso como personal al servicio de la Administración.

#### Artículo 19.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. BOLSAS DE TRABAJO.

Las contrataciones temporales se realizarán exclusivamente para puestos de carácter no permanente, por las siguientes causas:

- Sustitución por I.T., vacaciones, maternidad, situación de riesgo durante el embarazo, o situaciones asimiladas
- Sustitución por excedencia.
- Mayor volumen de trabajo de carácter temporal
- Obra o servicio determinado.
- Otras causas de carácter no permanente (convenio, colaboración social...).

Cada vez que sea necesario realizar una contratación de carácter temporal se avisará al que se encuentre en primer lugar de la bolsa de trabajo vigente en ese momento.

Cuando una bolsa de trabajo se haya agotado o no fuera posible su constitución, el Ayuntamiento podrá convocar pruebas selectivas específicas para formar una nueva, en las que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y



publicidad.

Con carácter excepcional, y en defecto de bolsa de trabajo, cuando la urgencia de la contratación temporal así lo requiera, y siempre que la sustitución sea una interinidad de tiempo determinado y en todo caso inferior a un año, se formulará petición a la oficina de empleo o servicio de orientación laboral municipal. Cuando ésta remita más de un trabajador por puesto ofertado, la selección se realizará mediante una prueba de aptitud, o concurso de méritos relacionados con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

En el caso de la no existencia de bolsa vigente o candidatos en la misma, el Ayuntamiento realizará convocatoria en el tiempo máximo de 1 año.

Las bolsas de trabajo quedarán sin vigencia cuando se resuelva un nuevo proceso selectivo para plazas de nuevo ingreso, siendo sustituidas por las resultantes de las últimas pruebas selectivas, o por el transcurso de tres años desde la constitución de las bolsas de trabajo, transcurrido este tiempo se revisará anualmente y si no existiese personal se convocará de nuevo. Pasados 3 años se renovarán las bolsas

Para elaborar las bolsas de trabajo así como para la realización de las pruebas selectivas cuando éstas se hayan agotado, deberán estar presentes las organizaciones sindicales más representativas, con voz y voto.

En los procesos para constituir nuevas bolsas, se exigirá a los aspirantes, con carácter general, los mismos requisitos que para plazas de carácter permanente.

Los servicios prestados mediante estas contrataciones temporales se podrán tener en cuenta en la fase de Concurso de las pruebas que se convoquen posteriormente para cubrir dichos puestos con carácter permanente por el sistema de Concurso-Oposición.

#### Artículo 20.- TRASLADO DE PUESTOS DE TRABAJO

Antes de adoptarse cualquier decisión sobre traslado de puesto de un trabajador, deberá comunicarse por escrito al interesado y al representante de los trabajadores, y si no de los representantes sindicales, que en caso de disconformidad podrán manifestar lo que estimen pertinente.

#### Artículo 21.- JUBILACIÓN

La jubilación del personal del Ayuntamiento de Pioz se producirá a la edad que legalmente proceda, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa específica prevista para los empleados públicos.

Sin perjuicio de lo anterior el Personal laboral o funcionario podrá acogerse a la jubilación anticipada parcial en las condiciones y requisitos que establezca la legislación vigente.

Antes de la finalización del presente año se aprobará un Plan de reordenación del personal del Ayuntamiento de Pioz que incentive la jubilación anticipada con la



finalidad de renovar la plantilla.

## CAPITULO VI: RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

### Artículo 22.- PAGO DE NÓMINAS

La corporación se compromete a que todos los trabajadores reciban la transferencia de sus haberes y nóminas el día 28 de cada mes como fecha máxima.

El abono de las pagas extraordinarias se producirá el día 15 de los meses de junio y diciembre, contendrá los conceptos salariales de sueldo base, complemento específico, complemento al puesto de trabajo, complemento de productividad y antigüedad.

### Artículo 23.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES Y PLAN DE PENSIONES.

La Ley de Presupuestos Generales de cada año fijará los límites al incremento general de las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Pioz.

La estructura retributiva de las nóminas del personal laboral será asimilable a la del personal funcionario, siempre que la naturaleza del puesto lo haga posible, y con independencia de los puestos sujetos a Convenios con otras Administraciones.

En cuanto al personal laboral temporal será asimilable dicha estructura retributiva siempre que la naturaleza del puesto ocupado lo permita.

### Artículo 24.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se percibirán dos pagas extraordinarias por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre con antelación a las nóminas ordinarias.

### Artículo 25.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

El personal del Ayuntamiento de Pioz cobrará un complemento por antigüedad que estará constituido por una cantidad fija que será devengada a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios efectivos en la administración pública en jornada completa, o la proporción si la jornada y el salario fuesen interiores y se retribuirán según el número y duración de las jornadas realizadas. (según la Ley 70/1978, de 26 de diciembre de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, así como su modificación por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y legislación posterior que modifique, derogue o amplíe los reconocimientos de antigüedad.)

Este complemento será abonado con carácter retroactivo para aquellas personas que no lo estuvieran cobrando en el momento actual.

### Artículo 26.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.



Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Pioz tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo una cantidad no superior a 2.000 euros, que se reintegrarán en un plazo máximo de 36 mensualidades, no pudiéndose conceder un nuevo anticipo mientras se tenga pendiente de reintegrar alguna cantidad concedida anteriormente.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior la Corporación se compromete a conceder hasta un máximo de 1 ayuda anual destinada a adquisición de vivienda habitual y única, por una cuantía máxima cada una de ellas de 10.000 euros, a devolver en 36 mensualidades, debiendo justificarse la compra de la vivienda en un plazo no superior a 2 meses desde la concesión de dicha cantidad, acompañando a la solicitud declaración jurada de no poseer vivienda en propiedad y contrato de compra de la vivienda.

La concesión de las ayudas reguladas en el presente artículo, son incompatibles entre sí.

#### Artículo 27.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS ESPECIALES Y/O EXTRAORDINARIOS.

##### A. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán voluntarias, equitativas y públicas para todo el personal.

Si por necesidades de servicio fuera necesario efectuar trabajos extraordinarios fuera de la jornada habitual, generando horas extraordinarias (normales o especiales), que en ningún caso podrá superar las 80 horas anuales por trabajador, los trabajadores recibirán una gratificación calculada en función de las cuantías fijadas para el año 2.023 y siguientes de vigencia del convenio.

A todos los efectos, se considerarán como festivos para el cómputo de horas extraordinarias, los días de libranza de cada servicio o turno.

##### A.1. Extraordinarias normales.

Cuando sea necesario el cumplimiento de necesidades laborales que requieran la prolongación de la jornada laboral o bien se produzca una llamada fuera de la jornada habitual para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos, una hora completa.

##### A.2. Extraordinarias especiales

Se considerarán horas extraordinarias especiales (nocturnas) las que se realicen durante el período comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana o durante el turno de noche que tenga cada servicio o dependencia, si la hubiera.

Cuando se produzca una llamada fuera de la jornada habitual, a los trabajadores que no cobren plus de disponibilidad, para atender necesidades urgentes en la prestación de su servicio y tengan que realizarse horas extraordinarias, se



contabilizará si es menos de 30 minutos como media hora y si es superior a 30 minutos 1 hora extraordinaria.

### A.3. Tabla de precios y compensaciones.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de días libres si así lo desea el interesado, con igual tratamiento que los días de asuntos propios, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hora extraordinaria normal, 2 horas ordinarias.
- Hora extraordinaria especial, 3 horas ordinarias.

Solamente se podrán compensar las horas extraordinarias dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias realizadas en Fiestas Locales tendrán la consideración de hora extraordinaria especial y serán susceptibles de compensación por días libres.

En ningún caso los trabajadores municipales podrán superar el máximo legal de horas extraordinarias permitido.

Por cada 1.300 horas extraordinarias realizadas por una determinada categoría profesional, exceptuadas las que se realizan con motivo de las Fiestas Locales, se creará una plaza de dicha categoría, y se cubrirá en la Oferta de Empleo del año siguiente.

La tabla de precios de las horas extraordinarias normales y especiales será la siguiente:

SUBGRUPO	NORMAL €	ESPECIAL €
A1	35	39
A2	29	35
C1	22	27
C2	18	22
E O SIMILARES	17	21

Estos importes se incrementarán en un 25 %, considerándose hora extraordinaria especial si la tarea se desarrollase en sábado, domingo, festivo o en régimen de nocturnidad.

### B) Asistencia a juicios y diligencias previas

La asistencia a juicio y diligencias judiciales por razones de trabajo, realizadas por los empleados municipales, cuando estas se efectúen fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas con 46,00 euros por cada asistencia.

### C) Indemnizaciones por razón del servicio

Los trabajadores que por razón del servicio tengan que desplazarse fuera de la localidad del centro de trabajo percibirán en concepto de gratificación por servicios extraordinarios las dietas en territorio nacional correspondientes a los empleados públicos incluidos en el Grupo II del REAL DECRETO 462/2002, de 24 de mayo,



sobre indemnizaciones por razón del servicio.

D) Si por necesidades del servicio un trabajador tiene que realizar un trabajo de superior categoría, que no excederá de 6 meses, se le abonarán los derechos económicos correspondientes a dicho puesto de trabajo. Si dicho puesto de trabajo tiene el carácter de permanente, la Corporación deberá modificar la plantilla y cubrir dicha plaza en la siguiente Oferta de Empleo Público.

E) Indemnizaciones por razón de averías en vehículos privados para desplazamientos oficiales

Si en el transcurso del desplazamiento de un empleado, para la llevanza de documentación, recogida de materiales o cualesquier otro, con motivo de encomienda del Ayuntamiento, con vehículo privado, este sufriese cualquier tipo de avería (pinchazo de rueda, accidente causado por otro contrario con resultado de siniestro total, golpe en chapa o reparación estética) y que deba ser reparado por el empleado, podrá exigir su abono mediante presentación de factura o presupuesto de reparación.

Queda excluida de esta casuística que la avería o reparación venga motivada por acto imprudente, temerario, multa de tráfico por exceso de velocidad o similar, falta de cumplimiento de documentación legal...

## CAPITULO VII: AYUDAS SOCIALES

### Artículo 28.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

El Fondo Social creado en el Acuerdo anterior, se ajustará en su cuantía a las cantidades que se deriven de las prestaciones reconocidas en el presente Acuerdo.

### Artículo 29.- AYUDAS PARA ESTUDIOS

Los trabajadores municipales percibirán las cantidades abajo establecidas en concepto de ayuda para estudios.

Las ayudas establecidas en este artículo, se devengarán al inicio de los respectivos cursos lectivos, que en el caso de trabajadores temporales, que tal como expresa el artículo 1º de este Acuerdo, no cuenten al menos, en la fecha de la producción del hecho causante de la ayuda solicitada, con un año de antigüedad continuada como personal del Ayuntamiento, la ayuda de un curso iniciado se prorrateará por los meses completos que restaran del curso correspondiente, devengándose desde el mes siguiente a la fecha en que se cumpliera con dicha condición.

#### 1.- AYUDAS PARA GUARDERÍAS Y ESCUELAS INFANTILES

Serán beneficiarios/as los/as hijos/as y tutelados/as de los/as solicitantes menores de cuatro años al 31 de diciembre del año de inicio del curso académico que asistan a guarderías, centros de atención a la infancia o escuelas infantiles.

La cuantía de las ayudas será de 40 euros/mes por cada hijo/a, siempre y cuando se



justifique documentalmente y mediante declaración jurada o solemne que el total de las subvenciones recibidas por el mismo concepto por otras Administraciones Públicas no supera el 60% del coste a sufragar, en cuyo caso no se percibirá cantidad alguna.

## 2.- AYUDAS PARA GASTOS DE ESTUDIOS:

1. 70,00 euros por cada hijo que curse estudios de enseñanza primaria obligatoria (EPO) y primer ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (ESO).
2. 134,00 euros por cada hijo que curse estudios de Módulos de Grado Medio o segundo ciclo de la ESO y Bachillerato, siempre que no sean subvencionados por otras Administraciones, en caso de ser subvencionados la cantidad sería igual a la que figura en el punto anterior).
3. 345,00 euros por cada hijo que curse estudios universitarios o Módulos de Grado Superior o el importe de la matrícula si ésta fuese menor. Si la matrícula es por asignaturas sueltas, el importe a percibir será el equivalente a la parte proporcional de los créditos matriculados
4. 345,00 euros por cada trabajador municipal que curse estudios universitarios o el importe de la matrícula si ésta fuese menor. Si la matrícula es por asignaturas sueltas, el importe a percibir será el equivalente a la parte proporcional de los créditos matriculados

Las ayudas previstas en este artículo deberán ser solicitadas mediante instancia, según el modelo facilitado por el Ayuntamiento, durante el mes de octubre de cada año.

A la instancia se acompañará necesariamente, la siguiente documentación:

- Declaración jurada o solemne de no percibir otra ayuda por ese mismo concepto, según el modelo que se establezca, y en el caso de recibirla justificación del importe recibido o solicitado.
- Justificante de la matrícula realizada y en su caso del pago realizado, aportando originales o fotocopias debidamente compulsadas.

Se abonarán como regla general en el plazo de tres meses y a fecha del cobro de la nómina del mes de enero del año siguiente

Si concurriese en dos trabajadores municipales la condición de cónyuges, solo se devengará una ayuda, salvo lo dispuesto en el punto 4º en el cual se devengarán ayudas independientes.

## Artículo 30.- AYUDAS POR NUPCIALIDAD, CONSIDERACIÓN DE PAREJA DE HECHO, NATALIDAD Y ADOPCIÓN

Se establecen ayudas por nupcialidad, natalidad y adopción para el personal del Ayuntamiento de Pioz con arreglo a las siguientes normas reguladoras;

### PRIMERA: OBJETO

Esta modalidad de ayudas tiene por objeto conceder una prestación económica a





los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo, por la celebración de matrimonio o unión a otra persona como pareja de hecho, así como el nacimiento o adopción de un hijo.

#### SEGUNDA: REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS

1. Para ser beneficiario de estas ayudas, el empleado público solicitante, además de cumplir con las normas generales del artículo primero, no deber haber percibido ayuda económica de ninguna entidad o mutualidad pública o privada por este mismo concepto o, en caso de recibirla, que su cuantía sea inferior a la contemplada en este Capítulo. En este último caso, la cuantía de la otra ayuda pública o privada, percibida o a percibir, minorará la que se contempla para esta modalidad de Ayuda.
2. Ayuda por natalidad o adopción: en el supuesto de que el padre y la madre fuesen trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda por este concepto.
3. Ayuda por nupcialidad: si concurriese la circunstancia de que ambos cónyuges fuesen trabajadores municipales, percibirán ayudas independientes.
4. En el caso de adopciones o partos múltiples debe presentarse una solicitud individualizada por cada hijo.

#### TERCERA: PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Las solicitudes se presentarán dentro del plazo de tres meses contados a la fecha en que se contrajo matrimonio, se inscribió la unión de hecho, se produjo el nacimiento o se concedió definitivamente la adopción.

#### CUARTA: DOCUMENTACIÓN

La solicitud cumplimentada por el interesado vendrá acompañada de fotocopia debidamente compulsada de las hojas correspondientes del Libro de familia o documento oficial que acredite el matrimonio, nacimiento o adopción.

Las parejas de hecho deberán aportar certificación emitida por el Registro de uniones de hecho correspondiente o acta notarial de la unión.

#### QUINTA: CUANTÍA

El importe de la ayuda por nupcialidad será de 215,00 euros.

El importe de la ayuda por cada nacimiento o adopción será de 129,00 euros.

#### SEXTA: ABONO

La cuantía de la ayuda será abonada dentro de los tres meses siguientes a la solicitud y coincidiendo con las fechas de abono de las nóminas

**Artículo 31. - AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS O CÓNYUGES DISCAPACITADOS FÍSICOS O PSÍQUICOS CONS GRADO DE MINUSVALÍA COMPRENDIDO ENTRE EL 33%**



Y EL 65%

En los casos de hijos o cónyuges de trabajadores de esta Corporación en que concurra la situación de discapacitados físicos o psíquicos, la Corporación complementará las cantidades que por estos conceptos se pudieran percibir de Organismos Públicos siempre y cuando no perciban ninguna retribución, o pensión, hasta 215,00 euros al mes.

Las peticiones deberán ir acompañadas por certificado de reconocimiento de minusvalía emitido por el Centro Base de la consejería de Bienestar Social en el que se hará constar la deficiencia padecida, así como su grado, así como declaración jurada o solemne de no percibir otra ayuda por ese mismo concepto, según modelo facilitado.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales, sólo se devengará una ayuda.

#### Artículo 32.- AYUDA PARA PRÓTESIS.

El Ayuntamiento de Pioz, creará un Fondo Social de 5.000 euros que destinará a ayudas sociales y que incrementaran anualmente con las subidas marcadas por los Presupuestos Generales del Estado.

Serán beneficiarios de las ayudas del presente artículo los empleados del Ayuntamiento de Pioz, así como sus cónyuges e hijos siempre que estos carezcan de rentas superiores a los tres mil euros anuales. Se consideran beneficiarios los descendientes hasta la edad de 25 años, siempre que convivan en el domicilio familiar.

#### CRITERIOS PARA DETERMINAR LA CUANTÍA DE ESTAS AYUDAS:

##### Prestaciones Oculares

Prestaciones por gafas o lentillas	Límite
Gafas completas (de lejos o cerca)	42 €
Sustitución de cristal de lejos o de cerca (unidad)	15 €
Gafas completas, bifocales o progresivas	84 €
Sustitución de cristal bifocal/progresivo (unidad)	36 €
Lentilla (unidad)	33 €
Lentillas desechables (ayuda anual)	66 €
Otras prestaciones oculares	Límite
Ayudas para la baja visión (gafas, telelupa, lupas, filtros, microscopios)	180 €
Sustitución de cristal telelupa	40 €
Lente terapéutica (unidad)	62 €
Técnicas de Cirugía Refractiva (Tratamiento de cada ojo)	200 €

Para el acceso a prestaciones por gafas o lentillas será preciso que la graduación óptica requerida sea igual o superior a 0,5 dioptrías.



Las ayudas para gafas, sustitución de cristales y lentillas, de cualquier tipo, son incompatibles entre sí, pudiendo reconocerse solo una de ellas por cada año natural a favor del mismo beneficiario.

Si las lentillas fueran desechables, la ayuda máxima a conceder por este concepto será de 66 € por año natural y beneficiario, debiendo solicitarse de una sola vez para su concesión.

Se tendrá en cuenta la fecha de la factura para el control de estos límites.

Podrán acceder a las prestaciones para ayudas ópticas para la baja visión los beneficiarios que presenten una agudeza visual igual o inferior a 0,3 (3/10) con corrección, en el mejor ojo, o un campo visual inferior a 10° desde el punto de fijación. En este caso, la solicitud deberá acompañarse del informe de un especialista en oftalmología, en el que se detallará la agudeza visual del beneficiario y, en su caso, el campo visual.

Los tratamientos mediante técnicas de cirugía refractiva darán lugar a una ayuda económica exclusivamente en el caso de beneficiarios con defectos de refracción estabilizados, por tanto, con edad superior a 21 años, y siempre que se requiera una corrección igual o superior a 4 dioptrías. Cuando exista un defecto combinado el defecto más severo deberá alcanzar el límite señalado.

El importe de la ayuda económica por cirugía refractiva será equivalente al 50% del coste del tratamiento sin que, en ningún caso, esta ayuda pueda superar el límite de 200 € por el tratamiento de cada ojo.

#### Prestaciones dentarias

Ayudas para prostodoncia o rehabilitación protésica	Límite
Rehabilitación mediante prótesis completa	560 €
Rehabilitación mediante prótesis superior o inferior	280 €
Rehabilitación mediante piezas dentarias, fundas o coronas (cada una)	35 €
Otras prestaciones dentarias	Límite
Tratamiento con implante osteointegrado (cada uno, hasta un máximo de seis)	120 €
Empaste, obturaciones o reconstrucciones (cada uno)	20 €
Endodoncia (cada pieza)	40 €
Tratamiento de ortodoncia iniciado antes de los 18 años	500 €
Tartrectomía o limpieza de boca	12 €

Las prestaciones tendrán el límite máximo que se establece para cada una, si bien, en ningún caso superarán el importe abonado por el beneficiario.

El conjunto de las ayudas para tratamientos de rehabilitación con prótesis dentarias estará sujetas a un plazo de renovación de tres años, por lo que la máxima ayuda que podrá reconocerse por cualquier tipo de tratamiento de rehabilitación con prótesis dentarias (completa, superior, inferior o por piezas fundas o coronas) será de 560 € cada tres años, a contar retrospectivamente desde la fecha de la solicitud. Los tratamientos reparadores sobre la dentición temporal no serán objeto de ayudas.



Los tratamientos de ortodoncia iniciados antes de los 18 años, podrán ser objeto de ayudas económicas, que se abonarán por una sola vez y para un único tratamiento.

La ayuda para implantes osteointegrados sólo se podrá reconocer para un máximo de seis implantes por cada beneficiario, de forma que los beneficiarios a los que ya se les haya reconocido la ayuda correspondiente a seis implantes no podrán ser objeto de nuevas prestaciones por este concepto.

La solicitud de la correspondiente prestación deberá acompañarse de factura del odontólogo o estomatólogo en la que deberá figurar el detalle del tratamiento efectuado y demás requisitos exigibles.

En las facturas por tratamientos de rehabilitación con prótesis dentarias, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional 12ª del Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Garantías y Uso Racional de los Medicamentos y Productos Sanitarios, se deben desglosar todos los conceptos detallando expresamente el coste de la prótesis correspondiente al coste del laboratorio protésico.

Si la factura está emitida por un protésico dental, deberá aportarse también la factura o el informe del odontólogo o estomatólogo que hubiera realizado el tratamiento de rehabilitación con prótesis.

En el caso de que las prótesis se rompan como consecuencia de accidente de trabajo, éstas serán abonadas íntegramente por la Corporación o Entidad de Seguros correspondiente, en su caso, previo informe del responsable del Servicio.

#### Artículo 33.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Las bajas temporales como consecuencia tanto por accidente de trabajo y enfermedad profesional, como por contingencias comunes, serán abonadas hasta completar el 100% del importe total de las retribuciones mensualmente devengadas, entendiéndose por tales los conceptos de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, así como el devengo de la prorrata mensual de la paga extraordinaria correspondiente. Durante un período de 18 meses, éstas deberán presentarse en formato oficial del Instituto Nacional de Seguridad Social y deberán ser confirmadas según normativa existente por el facultativo que corresponda.

Al trabajador que por accidente, enfermedad o edad sufra una disminución física o psíquica que le impida seguir desarrollando su trabajo habitual, la Corporación, conjuntamente con el representante de los trabajadores, le intentará adecuar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes, siempre que ello sea posible, respetándose los derechos económicos que tenía antes del traslado del puesto de trabajo. Anualmente se procederá a la revisión de dichas adecuaciones en base a los informes médicos oportunos.

#### Artículo 34.- ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento estará obligado a prestar asistencia jurídica preferentemente a



través de los Servicios Jurídicos de la Corporación a sus empleados, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como a cubrir la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de sus empleados, siendo responsable civil subsidiario.

#### Artículo 35.- SEGURO DE ACCIDENTES

La Corporación suscribirá una póliza de seguros para toda la plantilla, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente, absoluta y total derivada de accidente laboral por una cobertura mínima de 90.000,00- €.

Se negociará con la compañía de seguros la cobertura que debe tener la pérdida de algún miembro o parte del cuerpo en caso de accidente laboral, debiendo comunicar a los representantes sindicales las cuantías acordadas antes de la firma del mismo.

#### Artículo 36.- RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO

Se estará a lo que establezca la Ley, salvo lo dispuesto en el art. 17 del presente Convenio.

### CAPITULO IX: MEDIDAS DE IGUALDAD

#### Artículo 37.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.

Será de aplicación en el presente Convenio lo establecido en el título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, rotulado como "El principio de igualdad en el empleo público".

### CAPITULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 38.- COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

#### Artículo 39.- VESTUARIO DE TRABAJO.

El Ayuntamiento entregará a los trabajadores de los distintos servicios, ropa y calzado dos veces al año, según la siguiente relación:

#### TEMPORADA DE INVIERNO - MES DE SEPTIEMBRE

##### 1. Personal fijo de brigadas

1 par de guantes gordos, se dará otro cuando se rompan.

2 juegos de pantalón

1 polo de manga larga.

1 jersey o forro polar ignífugo.



1 anorak o abrigo  $\frac{3}{4}$  de alta visibilidad.(cada 2 años o cuando se rompa)

1 par de botas.

El traje de agua se dará otro cuando se rompa.

Las botas de agua se dará otras cuando se rompan.

#### TEMPORADA DE VERANO - MES DE ABRIL

2. Personal fijo de brigadas

2 pantalones

2 camiseta de algodón

1 cazadora fina.

Los trabajadores que presten servicios de manera temporal se les proveerá del mismo vestuario que al personal fijo, dependiendo de la temporada en que presten su trabajo.

En el Presupuesto se dotará una partida suficiente destinada a Prevención de Riesgos Laborales para dotar a los/las trabajadores/as de aquellos equipos de protección individual (EPI) que las evaluaciones de riesgos determinen para los distintos puestos de trabajo.

En aquellos centros, donde no exista habitáculo adecuado para el cambio de ropa, así como de las taquillas para la guarda de vestuario a cada uno de los trabajadores, tal y como establece la Ley de prevención de Riesgos Laborales, se les proporcionará uno adecuado.

#### Artículo 40.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

Toda mujer embarazada que desarrolle un trabajo peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo de acuerdo con su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

#### CAPITULO X: CONDICIONES SINDICALES

##### Artículo 41.- CONDICIONES GENERALES.

1. Cualquier sanción que pretenda imponerse a los miembros de los órganos representativos del personal, cuando existiesen, bien sea por faltas leves, graves o muy graves, será preceptivo la incoación e instrucción, con carácter previo, de expediente sancionador.
2. Los órganos de representación del personal, dispondrán de 36 horas anuales para la realización de Asambleas durante la jornada de trabajo, que podrán realizar con un preaviso de 48 horas. Los servicios mínimos serán pactados con la Corporación.
3. Los representantes sindicales, podrán moverse, sin necesidad de permiso



previo, por las diferentes dependencias y Centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

4. Los representantes de los trabajadores, cuando existiesen, tendrán derecho a 120 horas anuales, para la realización de tareas relacionadas con el personal
5. En el supuesto de que, con carácter previo a la iniciación de un expediente disciplinario se decida instruir una información previa se dará conocimiento a los representantes del personal, y en su defecto a las Centrales Sindicales.
6. Cuando se imponga a un trabajador una sanción por falta grave o muy grave, deberá darse traslado de la resolución a los representantes de los trabajadores, y si no a las Centrales Sindicales.
7. En lo referente a elecciones, Asambleas, derecho de huelga y Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a la Jurisprudencia recaída al efecto.
8. Cuando un representante Sindical ejerza su labor, fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a que ese tiempo sea descontado de la misma con cargo a su crédito horario. Si el motivo de la salida, es por iniciativa de la Corporación no se computará este tiempo al crédito horario, siendo a cuenta de la jornada laboral.
9. El delegado de personal podrá ser elegido Delegado de Prevención entre los trabajadores del ayuntamiento, teniendo un crédito horario de 100 Anuales para Prevención y Salud Laboral en el Ayuntamiento de Pioz.

#### Artículo 42.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL.

Finalizadas las pruebas selectivas para el ingreso en plazas de la plantilla de personal laboral de este Ayuntamiento por el sistema general de acceso libre, se elaborará por cada una de ellas una bolsa de trabajo conformada por los aspirantes que hayan aprobado al menos una de las pruebas.

El orden de prelación de los aspirantes en las bolsas de trabajo se establecerá aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- Mayor número de ejercicios aprobados.
- Mayor puntuación en la suma de los ejercicios celebrados.
- En caso de empate, se colocará primero el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

Una vez producida una vacante, y siendo necesaria su provisión se hará nombramiento en comisión de servicio entre los trabajadores en activo del propio Ayuntamiento incluidos en las respectivas bolsas siempre y cuando exista una bolsa de trabajo para cubrir su sustitución. En el caso de no poderse cubrir por este procedimiento se ofertará la misma a las personas incluidas en la correspondiente bolsa según el orden de prelación, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.

El órgano competente para su contratación les comunicará el lugar y plazo en el que deban personarse, si en dicho plazo, los interesados no manifiestan su conformidad con el nombramiento o contratación, se entenderá que renuncian al



mismo.

La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o la renuncia al puesto ofertado, podrá conllevar automáticamente la pérdida de la prelación en el orden de la bolsa, pasando al último lugar de la misma, salvo en los siguientes casos:

a) Período de embarazo o el correspondiente al de maternidad o situaciones asimiladas.

b) Enfermedad.

En estos supuestos se llamará al siguiente de la bolsa quedando, el que haya rechazado la oferta por estas causas, encabezando la lista para la siguiente contratación.

Los trabajadores cesados se reincorporarán a la bolsa o bolsas de trabajo de las que provinieran en el lugar de prelación que inicialmente ocuparan, cuando la duración total de los períodos de interinidad o de contratación laboral fuera inferior a 12 meses y en el último lugar cuando fuera superior.

Cuando una bolsa de trabajo se haya agotado o no fuera posible su constitución, el Ayuntamiento podrá convocar pruebas selectivas específicas para la contratación de personal laboral temporal en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Esta convocatoria se publicará en el BOP, concediéndose un plazo para la presentación de solicitudes.

Finalizadas las pruebas selectivas se constituirá la correspondiente bolsa de trabajo con los aspirantes que hubieran superado el nivel mínimo exigido a estos efectos en las bases de la convocatoria.

Con carácter excepcional, y en defecto de bolsa de trabajo, cuando la urgencia de la contratación temporal así lo requiera, se formulará petición a la oficina de empleo. Cuando esta remita más de un trabajador por puesto ofertado, la selección se realizará mediante una prueba de aptitud o entrevista personal relacionada con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

Las bolsas de trabajo quedarán sin vigencia cuando se produzca una nueva Bolsa de Trabajo, resultante de la siguiente convocatoria de oposiciones, o por el transcurso de tres años desde la constitución de las bolsas de trabajo.

Con carácter general se exigirán los mismos requisitos para ocupar plazas de carácter temporal que para plazas de carácter permanente.

Los servicios prestados mediante estas contrataciones temporales se podrán tener en cuenta en la fase de Concurso de las pruebas que se convoquen posteriormente para cubrir dichos puestos con carácter permanente por el sistema de Concurso-Oposición.

Las contrataciones temporales se realizarán exclusivamente para puestos de carácter no permanente:





- Sustitución por I.T. o vacaciones
- Sustitución por excedencia
- Mayor volumen de trabajo de carácter temporal
- Obra o Servicio determinado
- Otras causas de carácter no permanente (convenio, colaboración social...)

Cada vez que sea necesario realizar una contratación de carácter temporal se avisará al que se encuentre en primer lugar de la bolsa de trabajo vigente en ese momento, salvo que la contratación temporal se realice como consecuencia de convenios suscritos por este Ayuntamiento con otros Organismos Oficiales y en los que se establezcan otras formas de selección, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el respectivo convenio o normativa que los regule.

#### ARTICULO 43.- PLANES DE FORMACIÓN

El Ayuntamiento se compromete a realizar un plan de formación continuada negociado con los Sindicatos revisable anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento dirigido a la mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación del empleado público y su promoción profesional.

Dichos planes de formación se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas.

#### ARTICULO 44.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En el supuesto de que un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad del Ayuntamiento, salvo en los casos de negligencia o embriaguez, cumpliendo la misión que le ha sido encomendada y siguiendo las instrucciones dadas le fuera retirado el permiso de conducir, se le acoplará en otro puesto de trabajo con las retribuciones correspondientes a la categoría que tuviese y durante el período en que rija dicha sanción.

#### DISPOSICIONES FINALES:

- 1.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.
- 2.- En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación y disposiciones vigentes en cada momento y al Acuerdo Nacional entre Sindicatos y Administración.
- 3.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones y demás normas municipales que contradigan lo establecido en este Acuerdo.
- 4.- Se dará traslado de este Acuerdo a todos los responsables de los servicios, centros de trabajo municipales, así como a los trabajadores.



5.- El Ayuntamiento y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen en la defensa de unos servicios de calidad y su interés en que la gestión de los mismos responda a criterios de eficacia y eficiencia.