



D^a CARMEN RODRÍGUEZ MORENO, SECRETARIA DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE BARGAS (TOLEDO):

CERTIFICA: Que el Pleno del Ayuntamiento de Bargas en sesión Extraordinaria celebrada el 27 de febrero de 2019 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que dice literalmente:

2. PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARGAS 2019

Por parte del Sr. Alcalde-Presidente da cuenta del contenido del dictamen de Comisión de Personal de fecha 20 de febrero de 2019 que se transcribe a continuación:

PUNTO SEGUNDO.- PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARGAS 2019

El Sr. Presidente explica el proceso negociador del convenio colectivo hasta llegar a la propuesta de aprobación que se transcribe literalmente.

Expte.: GENERAL 2703/2018

Objeto: convenio colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Bargas 2019

Asunto: Propuesta de aprobación.

PROPUESTA DE ACUERDO.

PRIMERO.- El Ayuntamiento de Bargas ha acordado con la mesa de negociación del personal laboral, modificaciones que afectan al convenio colectivo, las modificaciones que se han acordado con los representantes del personal laboral en el seno de la mesa de negociación, han ido encaminadas fundamentalmente a subidas bien en las retribuciones básicas, como en el caso de incrementos en el trienio, así como la subida en los complementos destinados a retribuir las determinadas situaciones; la negociación colectiva, se realizó en las siguientes mesas de negociación: 11/01/2017, 25/01/2017, 8/02/2017, 22/02/2017, 09/03/2017, 23/03/2017, 29/03/2017, 06/04/2017, 27/04/2017, 10/05/2017, 22/06/2017, 29/06/2017, 30/11/2017, 14/12/2017, 20/02/2018, 04/04/2018, 29/05/2018, 22/06/2018 21/08/2018 y 06/11/2018 y 09/11/2018.

SEGUNDO.- Sobre la base de los acuerdos de las mesas referidas, mediante providencia de Alcaldía de fecha 26 de noviembre de 2018, se solicitó a los servicios de Secretaría e Intervención municipal, la fiscalización de los acuerdos al tratarse de actos de contenido económico, así como la viabilidad jurídica de los mismos. Con fechas 17 y 18 de diciembre de 2018, se emitieron los informes de Secretaría e Intervención Municipal, en el que informando desfavorablemente la propuesta en determinados aspectos y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 215 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, la Intervención formula reparo suspensivo sobre alguno de los artículos contemplados en el texto del convenio negociado, y en particular, sobre el incremento de la antigüedad y ayudas sociales, por ser contrario a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente. Igualmente lo previsto sobre premios de jubilación en el texto del convenio, es informado desfavorablemente por la Secretaría e Intervención Municipal, por resultar contrario a las disposiciones legales vigentes y la jurisprudencia dictada al respecto sobre esta materia.

Firma 2 de 2
El Alcalde
06/03/2019
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
Carmen Rodríguez Moreno
06/03/2019
Secretaría General

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

TERCERO.- Con fecha 27 de diciembre de 2018, se procede a la firma del convenio colectivo acordado entre el Ayuntamiento de Bargas, representado por el Sr. Alcalde-Presidente y el comité de empresa.

CUARTO: A la vista de los informes desfavorables emitidos por los servicios jurídicos y la Intervención del Ayuntamiento, a los que se ha hecho referencia en el apartado segundo de la presente propuesta, y considerando que el resto del articulado del convenio colectivo pactado no existe inconveniente alguno para su aprobación definitiva y entrada en vigor, constituyendo considerables mejora económicas para los empleados, se consideró procedente someter a aprobación del mismo, excluyendo aquellos apartados del mismo que son contrarios a la legalidad vigente, y que podrían ser nuevamente objeto de negociación y aplicación, cuando la legislación lo permita.

QUINTO.- En mesa general de negociación celebrada el día 18 de febrero de 2019, se ha acordado y se ha firmado por las organizaciones sindicales legitimadas, representantes de los trabajadores y el Alcalde del Ayuntamiento, como representante de la Corporación, el texto del convenio colectivo modificado, ajustado a la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa de aplicación,

Vistos los informes jurídicos y de Intervención emitidos al texto del convenio colectivo modificado,

De conformidad con el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el 89 del Estatuto de los trabajadores, esta Alcaldía de conformidad con el artículo 22 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y previo dictamen de la comisión informativa de personal, se eleva al Pleno, la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el convenio colectivo del personal laboral de Ayuntamiento de Bargas, cuyo tenor literal se contiene en el **anexo I**

SEGUNDO.- Enviar copia del convenio colectivo del personal laboral a la autoridad laboral, dentro del plazo de 15 días a partir de su aprobación en el Pleno, para su registro.

TERCERO.- Autorizar al señor Alcalde-Presidente D. Gustavo Figueroa Cid, para la realización de todas las gestiones necesarias antes la autoridad laboral, a los efectos requeridos por la legislación.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARGAS

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. *Ámbito Funcional.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Bargas y el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación con respeto a su legislación específica.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

Las partes firmantes en el ámbito de sus competencias se plantean desde la negociación del presente convenio colectivo una apuesta por la mejora de la prestación de los Servicio Públicos que se prestan al ciudadano, siendo éste su objetivo fundamental.

En este sentido, tanto del Ayuntamiento de Bargas como las organizaciones sindicales representativas son conscientes de la necesidad de articular los mecanismos que permitan conseguir aquellos objetivos a través de los procesos de interlocución, estructurando el proceso de negociación con una vocación de permanencia que permita dar respuesta a la mejora de los servicios y de las condiciones de empleo y desarrollando consensuadamente los acuerdos aquí alcanzados.

Art. 2. Ámbitos.

a). Se considera personal laboral todo trabajador que manteniendo relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas, cualquiera que sea su duración y modalidad de contratación, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes del mismo. A todos ellos les serán de aplicación las normas incluidas en el presente convenio.

b) El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Bargas y otras entidades públicas cuya duración prevista sea inferior a un año, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y por las cláusulas del contrato laboral. En los aspectos no regulados en los citados convenios, se estará a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

c) Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1º. El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2º. El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

3º. Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4º. El personal becario, de colaboración social, y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

5º. El Personal vinculado a programas subvencionados por otras administraciones públicas en cuantía superior al 50% y cuya prestación no se encuentre estructurada dentro del organigrama municipal de servicios.

d) El presente Convenio será de aplicación al personal a que se refiere el apartado a) cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presten servicios y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 3. Duración, vigencia y revisión

a) El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero del 2019 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019

b) Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Denunciado el presente Convenio, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, permaneciendo vigentes sus contenidos normativo y obligacional, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio Colectivo.

c) En ausencia de denuncia del Convenio Colectivo, éste se entenderá prorrogado por períodos anuales completos y sucesivos con respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante estos periodos.

d) El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. En el supuesto de que las jurisdicciones laboral o contencioso-administrativa declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de

Firma 2 de 2	El Alcalde
06/03/2019	
Gustavo Figueroa Cid	
Firma 1 de 2	Secretaría General
06/03/2019	
Carmen Rodríguez Moreno	

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio colectivo.

e) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO 2. INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO.

Art. 4. Comisión Paritaria

a) Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma de este convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta comisión estará compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, con representación en el comité de empresa de entre los delegados electos a este órgano de representación, eligiendo titular y suplente (el número mínimo será de 3 a elegir en proporción a la representatividad de cada sindicato en el comité de empresa). Estos miembros tendrán voz y voto. Podrán asistir las secciones sindicales con voz, pero sin voto. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones con un máximo de tres asesores.

Los representantes de la administración serán designados por el Alcalde-Presidente en número de miembros necesarios para mantener el carácter paritario.

b) Corresponde a la Comisión Paritaria:

1. La interpretación del Convenio Colectivo.
2. La actualización y revisión del contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre la Corporación y el Comité de Empresa.
3. Vigilancia Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
4. Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 20 días.
5. La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio Colectivo, incluyéndolas en el Grupo y Nivel retributivo correspondiente.
6. Consulta y negociación sobre la preparación de la Oferta de Empleo Público.
7. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
8. Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.
9. La constitución de la Comisión paritaria se llevará a cabo dentro de los 30 días siguientes a la aprobación de este Acuerdo por el Pleno de la Corporación.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada 3 meses y, con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos 3 de sus miembros.

CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5 Organización administrativa

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva de los órganos competentes, en cada caso, del Ayuntamiento de

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Bargas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 6 Relaciones de Puestos de Trabajo

Las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral son 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.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo contendrán todos los puestos dotados presupuestariamente del personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, agrupados por áreas, y en atención a los grupos de titulación.

Deberán contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo de titulación a que pertenece, complementos retributivos, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada y puestos a amortizar.

Las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo se realizarán previa negociación sindical con la mesa General de Negociación.

Art. 7 Planificación de Recursos Humanos

Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente Convenio Colectivo, El contenido de la planificación será acordado en el ámbito de la Comisión Paritaria y negociado en el ámbito que ésta determine.

La planificación de recursos humanos podrá contener todas o algunas de las siguientes previsiones o medidas:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Reasignación de efectivos de personal
- c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- d) Autorización de sistemas de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos afectados y en la forma en que se determinen.
- e) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- f) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- g) Modificación de las condiciones de trabajo en lo referente a:
 - Distribución de la jornada
 - Horario
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración
 - Sistema de trabajo y rendimiento.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

- Funciones.

Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por la administración del Ayuntamiento de Bargas que presentará, en el ámbito de la Comisión Paritaria la correspondiente propuesta con las medidas que se pretenden adoptar. La Comisión Paritaria tomará la decisión correspondiente en todo caso por mayoría de cada una de las partes.

La reasignación de efectivos como consecuencia de la planificación de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas del personal laboral fijo.

Art. 8 Cambios de turno en la misma área de trabajo

Podrán darse cambios de turno entre el personal perteneciente a una misma área de trabajo o servicio:

- A instancia de la administración por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita al personal afectado, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre el personal laboral del área o servicio. Cada cambio de turno será comunicado al Comité de Empresa. Se establece una compensación económica de 23 euros. En caso de cambios reiterados se negociará con la Comisión Paritaria.
- A petición de trabajadores o trabajadoras, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecidos en el área. La denegación en su caso deberá ser motivada.

CAPÍTULO 4. CLASIFICACIÓN, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN DE PERSONAL. JUBILACIÓN. FORMACIÓN

Art. 9 Clasificación Profesional

Las categorías del personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Bargas, se integrarán en uno de los grupos de titulación siguientes:

- Grupo A, dividido en dos subgrupos: A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que una ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.
- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos subgrupos: C1 y C2. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C1 se exigirá estar en posesión del Título de Bachiller o Técnico, y para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C2 el de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Además de los grupos anteriores, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones prevista en el sistema educativo.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 10 Categorías Profesionales

Toda persona trabajadora ostentará una categoría profesional de las que integran cada grupo de titulación conforme a lo dispuesto en el Anexo 1 del Presente Convenio Colectivo.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías serán las que figuren en las correspondientes normas o, en su defecto, las que se vinieren realizando.

El desempeño puntual de funciones correspondientes a otra categoría profesional no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

Art. 11 Selección, Promoción y Contratación de Personal

La contratación de personal que procediese efectuar a tenor de lo que se refleje en la RPT, se realizará con carácter indefinido o temporal, tras superar un periodo de prueba de 20 días.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, con arreglo a los principios de mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Antes de adjudicar el destino a los trabajadores/as provenientes de la Oferta Pública de Empleo (en adelante, O.P.E.) al Ayuntamiento de Bargas, se ofertarán, a los trabajadores/as a través de concursos de traslados los puestos a cubrir, dándose la suficiente publicidad. Las vacantes se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- Concurso oposición para ascensos si se acreditan los requisitos establecidos.
- Convocatoria pública de las plazas vacantes.

El Ayuntamiento confeccionará Bolsas de Trabajo, ordenadas por categorías profesionales y especialidad en su caso, formadas por los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plazas a consecuencia de las mismas, conforme al Decreto 308/2008 por el que se fijan las bases reguladoras de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bargas.

La regulación de las bosas de trabajo se acordará en los establecido en el art. 48 de la Ley de Empleo Público de Castilla la Mancha.

El Personal Laboral en situación de excedencia podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior. El reingresado en puesto de trabajo de categoría inferior accederá automáticamente a la que le corresponda cuando se produzca vacante de la misma categoría.

Los ascensos se regirán por los siguientes criterios:

- Posesión de la titulación específica o el requisito sustitutivo equivalente a decidir por la Comisión de Personal.
- Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo inmediato superior.
- Para los ascensos de categoría se estará a lo dispuesto en la disposición vigésimo segunda de la ley 30/84:

El acceso a Cuerpos o Escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el [artículo 25 de esta Ley](#) o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

La presente disposición tiene el carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del [artículo 149.1.18 de la Constitución](#).

Art. 12 Tipos de contratación

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, a tiempo parcial. Excepcionalmente podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.
2. Los puestos afectados por la contratación deberán figurar incluidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y encontrarse dotados presupuestariamente.

Art. 13 Control de la contratación

1. La administración entregará a la representación legal del personal laboral una copia básica de los contratos a petición de ésta.
2. Tanto quienes representen a la administración como a las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales dificultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Art. 14 Contratos de duración determinada

Los trabajadores/as por tiempo determinado tendrán los mismos derechos económicos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato y aquellas que específicamente exijan la cualidad de trabajador/a fijo. Se les facilitará el vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones. Al finalizar la prestación del servicio deberá entregar las prendas que lleven el anagrama del Ayuntamiento.

Art. 15 Cambios de puestos de trabajo

Se acordará y negociará con los representantes sindicales con antelación a su realización, cualquier cambio de puesto de trabajo que conlleve una modificación sustancial de las condiciones de los contratos de trabajo. Tendrán dicha consideración las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Funciones, cuando supongan un cambio importante en las tareas que viene desempeñado el trabajador/a.

El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a tres días, con los representantes legales de los trabajadores.

Si como consecuencia de la finalización, desaparición o reconversión de un servicio municipal, resultaran afectados trabajadores fijos sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio, el Ayuntamiento promoverá la colocación del trabajador, en primer lugar en el nuevo servicio creado, Si el trabajador/es afectados no aceptaran la colocación en este nuevo servicio, se acordará su traslado a un puesto de trabajo del Ayuntamiento, sin que ello suponga en ningún caso merma de sus retribuciones básicas.

Firma 2 de 2
06/03/2019
El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
06/03/2019
Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 16 Trabajos de superior categoría

Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación y comunicándolo por escrito al trabajador afectado, previa conformidad con el Comité de Empresa.

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que tuviera reconocidas, por período superior a seis meses consecutivos durante un año u ocho meses consecutivos durante dos años, podrá reclamar ante la Corporación la reclasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de ésta y previo informe de los Delegados de Personal, se podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 17 Indemnizaciones por ocupar puestos de superior categoría

Cuando se produzcan sustituciones por razón de servicio, se le remunerará a elección del trabajador que ocupa provisionalmente la plaza con el total de la retribución que corresponde al puesto que sustituye, desde el primer día en que se produzca la sustitución, devengando el total de la diferencia en el complemento de puesto.

Los trabajadores requeridos para estas sustituciones quedan obligados a la realización de las tareas con el objeto de que el servicio esté atendido completamente.

Art. 18 Jubilación

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores/as se jubilarán, con carácter forzoso, a los 65 años de edad, salvo en los supuestos de no tener cotizado el período de carencia necesario para la prestación de jubilación, en cuyo caso dicha jubilación se producirá al completar el mencionado período de carencia ante la Seguridad Social.

Los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento podrán solicitar la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social, según la legislación vigente.

Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento podrá solicitar la jubilación a los 64 años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en la legislación vigente, viniendo obligado el Ayuntamiento a sustituirlos por otros trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto en el contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que hagan imposible el acceso a dicha jubilación.

Art. 19 Formación

Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bargas, aquél tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como el acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por las diferentes administraciones públicas.

El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Firma 2 de 2	El Alcalde
06/03/2019	
Gustavo Figueroa Cid	
Firma 1 de 2	Secretaría General
06/03/2019	
Carmen Rodríguez Moreno	

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

La Administración del Ayuntamiento de Bargas podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La designación para la asistencia a tales encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el trabajador o trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la jefatura de personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previo informe favorable del superior jerárquico de su departamento. En todo caso cualquier curso fuera del ámbito de las Administraciones Públicas no superará los 7 días al año y no se devengarán gastos de viaje ni dietas.

Se concederá un permiso de hasta 15 días adicionales percibiendo solo el salario base y la antigüedad, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional reflejados en el párrafo anterior.

Anualmente, se incluirá en el Presupuesto una partida destinada a la formación del personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento.

CAPÍTULO 5. JORNADA Y HORARIOS

Art. 20 de la jornada laboral y el horario de trabajo.

1. La jornada general laboral del trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, no excederá de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, actualizándose cuando la legislación vigente lo permita.
2. El horario se realizará, con carácter general o flexible, de lunes a viernes atendiendo a las siguientes áreas:
 - Área de bienestar social:
 - a) Departamento de servicios sociales básicos: entre las 7,45 a 15,15 horas, sin perjuicio de la existencia de actividades vespertinas, que se compensarán en su caso.
 - b) Centro de Día: entre 8.30 y 18.00 horas
 - c) Departamento de atención a la infancia: entre las 7.30 a 15.45 horas
 - d) Centro Ocupacional: entre las 8.00 y las 15.00 horas y una tarde de 17.00 a 19.30 horas
 - e) Auxiliares de ayuda domicilio: el horario se acordará en función de los usuarios y de la demanda del servicio.
 - Área de cultura, juventud: entre las 8.00 y las 15.30 horas
 - Área de deportes: entre las 15.15 a las 22.30 horas; el personal que presta sus servicios en el edificio de la Casa Consistorial se ajustará al horario establecido para el personal de oficina del Ayuntamiento.
 - El personal de área de servicios y mantenimiento, entre las 7:30 ó 7:40 horas y las 15:00 ó 15:10 horas.
 - El personal de oficina podrá realizar la jornada de trabajo entre las 7:30 ó 8:00 horas y las 15:00 ó 15:30 horas.
3. Los trabajadores tendrán un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que preferentemente será en sábados y domingos.
4. Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábado y domingos se garantizará.
 - a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
 - b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicios más de dos domingos de cada cuatro, salvo emergencia del Servicio. Igual tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.
5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

6. La comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia se llevará a cabo mediante el sistema de huella digital, siendo la estricta observancia esta obligación para todas las dependencias municipales afectadas.
7. Cualquier alteración de la jornada laboral se hará por acuerdo de la Comisión Paritaria. En caso de urgente necesidad de realizar un cambio, se tendrá que someter posteriormente al dictamen favorable de la Comisión Paritaria.
8. Todos los trabajadores/as dispondrán durante la jornada laboral de un descanso por un período de 30 minutos si su jornada es de siete hora y media, y la parte proporcional de 30 minutos en caso de jornadas incompletas (menores de 3,5 horas) con carácter general retribuido y no recuperable.

De manera general, el martes de las fiestas de septiembre será día laborable, con reducción de la jornada laboral en dos horas y media durante esa semana de fiestas si la jornada ordinaria es de treinta y siete horas y media, o bien, la parte proporcional si la jornada es inferior a la ordinaria. Aquellos trabajadores que realicen servicios extraordinarios durante los días de fiestas de septiembre serán compensados con la libranza del martes de las fiestas preferentemente

En relación a la seguridad e higiene en el trabajo, se tendrá en cuenta la Directiva 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Art. 21 Comunicación de las ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso y sin perjuicio de la obligación del empleado de presentar la justificación documental oportuna (parte médico de baja), a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, con entrega del original para la empresa en el Departamento de Personal y copia del mismo a su responsable orgánico.

Art. 22 Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social

1.- Para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bargas, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1º Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes, el complemento retributivo sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, desde el primer día, alcanzará el 100% de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2º Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes completo trabajado anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Se reconocen cuatro días al año, denominados “de ausencia sin deducción de retribuciones” al año, de los cuales 3 podrán ser consecutivos, Orden H.A.P. 2802/2012 de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal y a partir del segundo día consecutivo, tendrán que ser justificados por el médico correspondiente. En el

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/validadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





supuesto de que la ausencia sea por un único día, bastará para su justificación una declaración responsable del trabajador.

3.- Las referencias a días incluidos en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

Art. 23 Absentismo

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción entre otras, de medidas de mejora de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudio necesarios sobre las causas, y adoptando en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, circunstancias que serán comunicadas debidamente al empleado, dando cuenta al Comité de Empresa al mes siguiente de producido el descuento. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en su caso.

Art. 24 Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la medida de lo posible, se tenderá a suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
2. La realización de horas extraordinarias sólo podrá efectuarse por alguna circunstancia excepcional que lo justifique y entre ellas:
 - a. Causas de urgencia, cuando fuese precisa la reparación de daños producidos por siniestros, así como la realización de cualesquiera otros trabajos que tengan carácter de imprevistos y urgentes.
 - b. Las ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad. En aquellos servicios que lo precisen, y con el fin de rebajar o eliminar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, se negociarán jornadas especiales, hasta su eliminación. No podrán realizarse servicios extraordinarios por sustitución del personal en período de vacaciones, en cuyo caso, se realizarán contratos de sustitución.

Art. 25. Calendario Laboral

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración determine para el municipio de Bargas.

- Se establece, con carácter general, como días festivos los siguientes:
- a) Las fiestas que estén declaradas de ámbito nacional en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
 - b) Las fiestas de carácter local.

CAPÍTULO 6. VACACIONES, LICENCIAS, DISPENSAS Y EXCEDENCIAS

Art. 26. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

- a) Los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar, al menos, de quince días laborables en periodos mínimos de cinco días laborables seguidos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, siempre que los correspondientes períodos de

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. En todo caso, el Ayuntamiento de compromete en este período vacacional a la creación de un turno adecuado de sustituciones para el personal laboral.

- b) De los veintidós días de vacaciones, cinco de ellos podrán ser disfrutados como si fueran de libre disposición.
- c) Además de los días de vacaciones establecidos, en veintidós días hábiles, los empleados públicos disfrutaran de un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente, hasta un total de veintiséis días por año. Estos días se podrán disfrutar de manera independiente, sin necesidad de ser agrupados en periodos mínimos de cinco días hábiles como el resto de los días de vacaciones.
- d) Se establece un incentivo especial de antigüedad a los veinticinco años de servicios se podrá disfrutar por una sola vez, de una semana adicional de vacaciones, disfrutándose de igual forma que las vacaciones reglamentarias.

Los planes vacacionales anuales de todo el personal se formarán a lo largo de los tres primeros meses del año, debiendo obrar los mismos en el Departamento de Personal, no más tarde del día 1 de abril de cada año.

En los servicios en los que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, éste tendrá carácter rotatorio; no obstante, y de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as, se podrá alterar este sistema de turnos.

En caso de desacuerdo en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se realizará por sorteo.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria llegado el inicio del período de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan y siempre que sea compatible con la finalización del año natural.

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador/a causara baja por accidente o enfermedad, se suspenderán las mismas, iniciándolas de nuevo una vez dado de alta, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no alterando en ningún momento el plan de vacaciones del resto del personal. Todo ello, hasta la fecha de terminación. El resto de los días pendientes se disfrutarán en otro momento, según las disposiciones de los servicios.

Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de cada departamento o servicio para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal pertinente, antes del 1º de junio de cada año.

Art. 27. Licencias.

Cada trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por tiempo superior a una jornada laboral, previo aviso y justificación, por las siguientes causas enumeradas a continuación, pudiendo ser retribuidas o no retribuidas:

27.1. Licencias retribuidas

1.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a) Las establecidas por el 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. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad,

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Mientras la persona se encuentre hospitalizada el trabajador podrá alternar estos días a su elección, justificándolo en el negociado de personal del Ayuntamiento.

Se considerarán como enfermedad grave la intervención quirúrgica con o sin hospitalización con reposo domiciliario, "Según resolución 12/03/2013 de la Dirección General de la Función Pública"

Estos días de permiso serán contados a partir del inmediato al hecho causante.

b) Por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día y dos días si es fuera de la provincia.

c) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio.

d) Un máximo de tres días al año por asistencia a Seminarios, Congresos Profesionales y Sindicales, respectivamente.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que deberá acreditarse documentalmente. Se entenderán como deberes inexcusables, a los efectos anteriores, entre otros, todos aquellos cuyo incumplimiento derive de una sanción de carácter administrativo o penal.

g) Seis días anuales por asuntos particulares que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

De estos días, tres de ellos se podrán librar por horas.

Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborales se añadirán dos días adicionales permiso por asuntos particulares y acumulables a los previstos.

Los días festivos que coincidan en sábado, cada uno de ellos se compensarán con días de asuntos particulares.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados públicos disfrutan de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio, cuando por razones de servicios no puedan ser disfrutados. Aun así, si por necesidades del Servicio no se disfrutasen, se negociará con la Concejalía de Personal.

En caso de acumulación de peticiones en un servicio para un mismo periodo, se establecerá un sistema de turnos con conocimiento de los representantes sindicales.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite sustituir esta hora de ausencia por un permiso retribuido de un mes a continuación del permiso de maternidad en el caso de la madre trabajadora.

i) Tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida y para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

j) Para cursos de formación y perfeccionamiento sindical, convocados por las centrales sindicales firmantes hasta siete días al año, previo informe favorable del comité de empresa y justificación del mencionado curso.

k) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho que podrán ser acumulados a las vacaciones, a solicitud del trabajador y previo Vº Bº del Delegado de Área.

3.- La concesión del permiso del apartado 1.g) y 1.j) estará supeditada a la previa conformidad del Concejal Delegado de la Unidad correspondiente, según proceda. Los trabajadores que al objeto de solicitar y disfrutar estos permisos aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Servicio de Personal podrá exigir la aportación o la ampliación de los justificantes pertinentes.

4.- Asistencia a consulta de médico de cabecera o especialista del propio trabajador/a o para acompañar a cónyuge o familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o incapacitado, el tiempo indispensable, que será certificado por la unidad de atención a la que se haya asistido.

5.- A los efectos del presente artículo se considera:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos y conyuge.
- Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.
- Primer grado de afinidad: Suegros, yernos y nueras.
- Segundo grado de afinidad: Cuñados y abuelos del cónyuge.

Estos derechos serán extensibles a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente y a las parejas convivientes que certifiquen 5 años de convivencia inmediatamente anteriores al hecho causante.

27.2. Licencias no retribuidas

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar las siguientes licencias no retribuidas:

a) Los trabajadores fijos de plantilla, por causa debidamente justificada, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo de uno a cuatro meses cada dos años. El periodo de licencia no será computable a ningún efecto y su concesión sólo podrá denegarse por necesidades

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con veinte días de antelación.

b) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) Si dos o más empleados municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

f) Los trabajadores que precisen tratamiento de rehabilitación de drogodependencias o alcoholismo en régimen cerrado, podrán solicitar, previo informe del centro oficial, un permiso sin retribución de hasta ocho meses o una suspensión de contrato por igual tiempo. Este permiso o suspensión de contrato podrá ser ampliado por un plazo máximo de cuatro meses mas, previo informe del Centro en que esté internado y con el visto bueno de la Junta de gobierno local.

g) Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 para estos supuestos establezca la Administración.

h) En lo reflejado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 5/2015 de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público.

27.3. Tramitación de solicitud y concesión de licencias.

Las retribuidas se solicitarán en impreso normalizado, con una antelación mínima de 3 días hábiles, salvo en casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Para las no retribuidas, la solicitud se cursará con mínimo quince días de antelación, salvo casos de emergencia.

Se entregará dicha solicitud en el Registro General o Unidad para su trámite, debiéndose justificar documentalmente las causas que motivan la ausencia del servicio.

Asimismo, se dará comunicación al trabajador/a con 24 horas de antelación de la posibilidad o imposibilidad de disfrutar el permiso solicitado. Entendiéndose silencio administrativo positivo en el caso de no comunicación de denegación del permiso.

27.4. Excedencias.

En materia de excedencias se estará sujeto a lo dispuesto en la legislación vigente que sea de aplicación específica en este ámbito.

Firma 2 de 2
El Alcalde
06/03/2019
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
Secretaría General
06/03/2019
Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





CAPÍTULO 7. PRESTACIONES SOCIALES

Art. 28. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores podrán pedir anticipos reintegrables y para ello se regirán por las siguientes normas:

- a) La cantidad máxima que se puede solicitar será de dos mensualidades del salario neto a devolver en 14 mensualidades.
- b) Para su concesión será necesario que, al trabajador solicitante, le quede un tiempo de servicio superior al plazo de devolución del anticipo.
- c) Cuando un empleado/a tenga concedido un anticipo y desee causar baja en el Ayuntamiento, vendrá obligado a reintegrar totalmente la cantidad que le reste antes de causar baja.

Los anticipos reintegrables serán objeto de estudio por parte del Ayuntamiento y de la Comisión de Seguimiento, dando cuenta de las desestimaciones, así como de los motivos de desestimación al trabajador que lo solicite.

Art. 29. Ayudas sociales.

La ayuda para padres de hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, queda fijada en 100,81 euros mensuales. Las solicitudes serán informadas por el órgano correspondiente y la minusvalía deberá ser igual o superior al 33%, debiendo acreditarse mediante certificación del organismo social competente de forma anual, en el mes de noviembre. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales sólo se devengará una ayuda por este concepto. Podrán acceder a esta ayuda aquellos hijos de funcionarios con enfermedades que conlleven gastos permanentes en el tiempo no financiados por entes públicos o privados (Ej. Niños celiacos). Esta determinación será fijada en el seno de la Comisión paritaria previa petición de los certificados, informes y justificaciones que estime oportunos.

La ayuda será retirada al independizarse el hij@ discapacitado, o comenzar a percibir ingresos suficientes (SMI).

Esta circunstancia deberá acreditarse anualmente al cumplir el hijo discapacitado la mayoría de edad.

Ayuda por natalidad: el trabajador/a percibirá la cantidad de 119,94 euros de una sola vez por hijo nacido. Si concurriese en ambos cónyuges la condición de empleado municipal, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Estas ayudas se irán incrementando anualmente según lo que establezca en la Ley de Presupuestos Generales.

Art. 29. Bis. Fondo de Acción Social.

El Ayuntamiento dotará un Fondo de Acción Social conjunto para laborales y funcionarios (excepto aquel personal que tenga un contrato de duración inferior a un año) por un importe anual de 7.500,00 euros, incrementándose anualmente en la forma que permita la sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, siendo distribuido de la siguiente manera:

- Un 65% estaría destinado a atender los casos de urgencia o necesidad básica. El estudio de estos casos corresponderá a la Comisión de Acción Social, que podrá requerir cuanta documentación considere oportuna para resolverlos. De estimarse solicitudes, se procederá al abono de las mismas una vez resueltas, sin necesidad de demorarlas en los términos que se regulan para las solicitudes ordinarias.
- El 35% restante, atenderá a las solicitudes ordinarias de ayuda social, con arreglo a las bases reguladoras vigentes.
- De no apreciarse casos de urgencia o necesidad básica, o de quedar un remanente del 65% indicado, éste se destinará asimismo para la atención de las solicitudes ordinarias.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 30. Prestaciones varias.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores/as que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su Sección o Servicio, acordes con su disminución. Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión Paritaria estudiará y requerirá la posibilidad de que dichos trabajadores/as sean destinados a otros puestos de trabajo fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a, respetándose su categoría y retribuciones, salvo las ligadas a los complementos específicos.

Art. 31. Renovación del permiso de conducir.

La corporación abonará los gastos de renovación del carné de conducir a aquellos trabajadores que por características de puesto de trabajo sea indispensable el mismo para la ejecución de su trabajo (conductores).

Art. 32. Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a recibir las dietas legalmente establecidas para el grupo A, con justificación documental de los gastos ocasionados.

Quando el horario de trabajo abarque el horario de comida o cena en 2 horas anteriores y 2 posteriores, se tendrá derecho a dieta. El horario de comida o cena de referencia será las 14,30 horas y las 22 horas.

Art. 33. Asesoría jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento de Bargas prestará asistencia jurídica adecuada a los trabajadores/as laborales en los casos conflictivos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus funciones, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

Art. 34. Póliza de seguros.

La Corporación dará cobertura a los empleados municipales estableciendo una póliza de seguro que garantice una indemnización, en caso de muerte o invalidez absoluta y permanente de 60.101,20 €. En caso de invalidez permanente parcial la indemnización se establecerá según baremo establecido en las condiciones generales de la correspondiente póliza. Todo ello por los accidentes ocurridos en el transcurso de las 24 horas del día, (según cláusulas del seguro).

CAPÍTULO 8. INCOMPATIBILIDADES

Art. 35. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO 9. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.

Art. 36. Régimen disciplinario y régimen sancionador.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





36.1. Régimen disciplinario

1º.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Administración en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

2º.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Administración serán siempre revisables ante los Juzgados de lo Social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha en que tendrá efecto y los hechos que la motivan.

3º.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

4º.- Las sanciones serán anotadas en los expedientes personales de los trabajadores, con las consideraciones pertinentes sobre salud y seguridad.

5º.- Si la falta que se pretende sancionar fuera cometida por un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, se abrirá expediente contradictorio -en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves-, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados Sindicales, si los hubiera.

A este respecto se observará lo prescrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

6º.- En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo disciplinado por este Convenio, informando al Comité de Empresa, de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas "graves" o "muy graves", antes de que éstas sean ejecutivas.

36.2.-Faltas

1º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, gravedad y culpabilidad del trabajador, en:

- * Leve
- * Grave
- * Muy grave

2º.- Son "faltas leves" las siguientes:

- a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d) El descuido en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, material y documentos de los servicios.
- e) La falta al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- f) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- g) No comunicar a la Sección de Régimen Interior los cambios de residencia o domicilio.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

3º.- Se calificarán como "faltas graves" las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero -en los regímenes de trabajo a turnos- bastará con tres faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- c) El incumplimiento de órdenes o instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Corporación o los administrados.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sea o no de trabajo.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad, salud y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud e integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de las instalaciones

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

- f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- g) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, materiales o documentos de los servicios.
- h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- i) La no utilización de los medios de protección, prevención y señalización de los que dispone el trabajador para el desarrollo de sus funciones según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- j) Acoso moral u hostigamiento psicológico.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4º.- Se considerarán como "faltas muy graves" las siguientes:

- a) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo -tanto al Ayuntamiento como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona-cometidos durante acto de servicio.
- c) Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo o en la convivencia necesaria para su ejecución.
- e) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
- g) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Causar accidentes graves por negligencias o imprudencia inexcusable.
- h) El abandono de servicio.
- i) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- k) El acoso sexual.
- l) Acoso moral u hostigamiento psicológico, si hay reiteración.
- m) Acoso por razón de sexo
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

36.3.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- 1º.- Por "faltas leves":
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- 2º.- Por "faltas graves":
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.
 - Traslado de puesto de trabajo.
 - Suspensión del derecho a ascender, por un período no superior a un año.
- 3º.- Por "faltas muy graves":
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Traslado de puesto de trabajo
 - Inhabilitación por un período no superior a tres años, para ascender de categoría.
 - Despido, en los términos previstos por el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con la estricta observancia de lo disciplinado por el artículo 55 de la citada Ley.

Firma 2 de 2	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid	06/03/2019
Firma 1 de 2	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno	06/03/2019

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





36.4.- Procedimiento disciplinario

1º.- Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

1.1.- Información reservada: El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

1.2.- Medidas cautelares: En supuestos excepcionales por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales puedan derivarse daños de difícil o imposible reparación, y como medida cautelar, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador, oído éste y el Comité de Empresa con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador solo percibirá la retribución correspondiente al salario base de su Grupo, complemento de Nivel y complemento de antigüedad. El instructor en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2º.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio, bien por propia iniciativa, moción razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, será notificado al interesado y al Comité de Empresa, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a este último. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, el interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3º.- Transcurrido el plazo anterior y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado y al Comité de Empresa. En el supuesto de que el órgano resolutorio considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, se dará nueva audiencia al interesado.

4º.- De las resoluciones se dará cuenta a la Comisión de Personal.

5º.- Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

6º.- Los procedimientos disciplinarios que tengan como falta el acoso sexual o el acoso por razón de sexo tendrán carácter prioritario y urgente, tomándose las medidas provisionales necesarias para preservar a la presunta víctima de la posibilidad de tales acosos además de aquellas otras que se estimen convenientes para su protección y apoyo.

CAPÍTULO 10. DE LA SALUD LABORAL Y VESTUARIO.

Art. 37. Salud Laboral. Principios Generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como el deber correlativo de observar poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno



Art. 38. Medios y equipos de protección personal

El ayuntamiento facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. La Comisión Paritaria participará en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

Art. 39. Reconocimiento Médico

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico específico a los riesgos del puesto de trabajo a todos los trabajadores municipales con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Este reconocimiento tendrá carácter voluntario. Constará, al menos, de análisis de sangre, de orina, electrocardiograma y vacunación específica para colectivos peligrosos y tóxicos (Vacuna Hepatitis B y Tétanos). Para el personal de oficinas un reconocimiento ocular exhaustivo.

Los reconocimientos médicos se llevarán a efecto durante los tres primeros meses del año y se realizarán dentro del horario de trabajo, y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Art. 40. Vestuario.

El Ayuntamiento previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, facilitará gratuitamente los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo, reponiendo la prenda o calzado deteriorado.

CAPÍTULO 11. REGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Art. 41. La representación colectiva del personal laboral.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en la Ley 9/1987 de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en lo regulado en el presente capítulo.
2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, éste constituirá un único centro de trabajo formado por la totalidad de establecimientos dependientes de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987 de 12 de junio.
3. El órgano de representación de l@s trabajador@s incluidos en el ámbito de éste convenio colectivo es el Comité de Empresa, que ostentará la representación colectiva del personal laboral incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 42. Derechos y competencias de los miembros del comité de empresa.

Es competencia de los Representantes del personal laboral la defensa de los intereses generales y específicos de estos empleados/as del Ayuntamiento de Bargas y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

1. Los Miembros del Comité de Empresa, representantes de los trabajadores (en adelante RT), deberán ser informados de las siguientes materias:
 1. De los acuerdos de los órganos pertinentes, así como de los plenos de la Corporación que afecten a los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento. En estos supuestos, los citados Representantes de los trabajadores podrán emitir el informe al respecto para la consideración por la Corporación.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

2. Trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos y prevención que la Comisión correspondiente realice.
2. Los RT podrán hacer propuesta a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales en el trabajo, así como de todas aquellas que consideren oportunas.
3. Los RT serán los últimos en ser trasladados de puesto de trabajo o cambiado el turno cuando las necesidades del servicio lo requieran.
4. Los RS dispondrán de un crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a actividades de representación, tanto dentro como fuera de las dependencias municipales. Para la utilización de este derecho se avisará con la mayor antelación posible al representante del servicio. Se podrán acumular las horas de distintos miembros de él, en uno o varios de éstos. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación.
5. Ninguno de sus miembros podrá ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del empleado en el desempeño de sus funciones de representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido disciplinario, en su texto refundido a 3 de diciembre de 2003. Asimismo, no podrá ser discriminado en los derechos que como empleado ostente, y en general en cualquier condición de trabajo.
6. La Corporación facilitará al Comité de Empresa los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
7. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de información sindical.
8. Los RT podrán contar con la presencia de asesores, tanto en las reuniones internas como en cualquier reunión o negociación a la que fuera convocado. En este último caso, dichos asesores intervendrán con voz, pero sin voto.
9. Los RT podrán reproducir y difundir libremente entre todo el personal sus comunicados y fijar éstos en los tabloneros de información sindical, respetando en todo caso lo que en el art. 18 de la Constitución se contiene respecto a cuestiones relativas al honor, intimidad personal y familiar, la propia imagen, etc.

Art. 43. Asambleas.

1. Podrán convocar asambleas: el Comité de Personal, las Secciones Sindicales que estén representadas y/o el treinta y tres por ciento de la plantilla.
2. Los RT dispondrán de hasta treinta horas anuales para la celebración de asambleas.
3. Las Secciones Sindicales, previamente constituidas, dispondrán de hasta veinte horas anuales para la celebración de asambleas.
4. En ningún caso la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.
5. El preaviso de la convocatoria deberá presentarse ante la Concejalía de Personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, convocándose preferentemente fuera del horario de atención al público.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		





- Los convocantes garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Art. 44. Solución de conflictos colectivos.

- Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.
En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa remisión del mismo a la Comisión Paritaria.
- En el caso de que la Comisión Paritaria no de solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutua acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.
- En todo caso, las partes se someten al arbitraje obligatorio establecido a nivel de Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO 12. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 45. Retribuciones básicas.

Se entiende por retribuciones básicas el sueldo, y su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal Funcionario de este Ayuntamiento, durante el período de vigencia del presente acuerdo, conforme a los grupos A1, A2, C1, C2 y AP en el que el Personal Laboral esté encuadrado, así como su antigüedad, siendo su cuantía por trienio y mes el contemplado en la plantilla vigente, 27,62 euros para los trabajadores, independientemente de su jornada. Se devengará automáticamente en el mes en el que se cumplan los tres años de servicio o múltiplos de tres años de trabajo efectivo, incrementándose esta cantidad cada año, de acuerdo con lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal Funcionario. Anualmente se procederá a su incremento hasta el máximo que sea posible legalmente.

45.1. Complemento de nivel.

Se considera “complemento de nivel” la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios atendiendo al nivel asignado a cada categoría profesional, La cuantía será la que se fije para cada uno de los niveles en correspondencia numérica con la tabla de niveles de complemento de destino que para los funcionarios del Estado establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.2. Complemento de puesto de trabajo.

Es la retribución que corresponde percibir a cada trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que ocupa, según se detalla en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
En la determinación de este complemento se ha tenido en cuenta la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, y gestión, manejo de fondos públicos o especial cualificación técnica; jornada especial; los conceptos de penosidad, peligrosidad y toxicidad, así como la consideración del desempeño de responsabilidades afines eventualmente, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.3. Complemento por nocturnidad.

Se devengará por trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Por la ejecución total o parcial de trabajos en horario nocturno se percibirá un complemento salarial de un 25% del salario base mensual, en proporción a las horas trabajadas en dicho régimen,

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaría General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.4. Complemento por turnicidad.

Se indemnizará la realización de trabajos en turnos rotativos y será abonado a todo aquel trabajador/a que lo realice. Turno mañana y tarde: 60,00 euros mensuales y turno mañana tarde y noche 70,00 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio,

45.5. Complemento por jornada partida.

Se retribuirá la realización de la jornada diaria de trabajo en horario partido, mañana y tarde, por razón del servicio, 75,00 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio

45.6. Complemento por festivos, domingos y sábados (CF)

A) Se abonará, igualmente, un complemento en cuantía de 45,00 euros por cada festivo, sábado o domingo trabajado, siempre que forme parte de su jornada ordinaria de trabajo. Este complemento, para los casos de servicios de agua y alumbrado público vendrá incluido con el de turnicidad en un solo concepto, tal como se describe en el apartado 46.12. Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.7. Indemnizaciones por razones de servicio.

Los trabajadores/as que por necesidad del Ayuntamiento, y siempre bajo orden de éste, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas percibirán una compensación por dietas y desplazamiento igual a las normas establecidas para el Personal Funcionario de este Ayuntamiento, acogiéndose a la legislación vigente para ellos, con justificación documental de los gastos ocasionados y cobrando la misma dieta todos los trabajadores/as, igual a la establecida para el Personal Funcionario, en el marco aprobado por la JCCM.

Para el Monitor de Internet se establece un complemento mensual de 125,00 € por este concepto como compensación por la confección de la cartelería municipal.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.8. Complemento de plena disponibilidad. (P.D.)

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de disponibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio. La realización de este régimen se interpreta en su completa aceptación conceptual:

- A) Por un lado, contempla la posibilidad de ir adaptando la jornada del trabajador a las particulares necesidades que surjan en cada servicio.
- B) Por otro lado, en el caso de averías y/o emergencias el trabajador que sea requerido por el responsable del servicio, contabilizará el tiempo empleado, no pudiendo superar más de 70 horas anuales en este aspecto. El trabajador que perciba este complemento, en el caso de que supere las 70 horas anuales de dedicación, cada hora trabajada será considerada como hora extraordinaria.
- C) Paralelamente a los criterios A y B, el concejal responsable del área, podrá certificar la realización de hora extraordinaria de emergencia, dependiendo de la relevancia de la situación atendida en caso de que la disponibilidad requerida pase de dos horas. En todo caso, cada hora requerida entre las 22 h. de la noche y las 6 h. de la mañana, se considerarán como 1,5 horas para su compensación en tiempo libre.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

El tiempo requerido de PD podrá ser deducido en jornadas siguientes según necesidades del área de trabajo, incluso de forma acumulada, siempre que se cuente con el Concejal Delegado de área.

La cuantía del complemento P.D. será de 160,00 euros mensuales para todos aquellos trabajadores/as que sean requeridos para esta dedicación, cuantía que será revisada en el siguiente Convenio Colectivo.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.9. Complemento por conducción de vehículos.

Se establece una cuantía mensual de 100,00 euros para todo aquel trabajador que acepte el compromiso de conducir vehículos municipales con motor y o maquinaria industrial en los distintos sectores que, por necesidad y características del propio servicio y su maquinaria, lo determine la Concejalía de Personal, previa comunicación al Comité de Empresa. No devengarán este complemento los empleados que desempeñen puestos de trabajo de Capataz, Maquinista y Conductor, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Correrá a cuenta de la empresa la formación para manejo de dicha maquinaria.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.10. Complemento de responsabilidad y control de mantenimiento.

Será aplicable en el caso de los trabajadores que por razones de especial desempeño de un servicio realice funciones fuera de las específicas de su puesto de trabajo. Su cuantía se fija en 130,00 euros y será devengado sólo en el caso de servicio efectivo prestado, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

45.11. Complemento de incentivo por apoyo a funciones de mantenimiento.

Debido a las especiales circunstancias de algunos servicios, y siempre previa autorización expresa de la Concejalía correspondiente, algunos trabajadores podrán ser requeridos para la realización de algunas tareas de mantenimiento, y percibirán una compensación económica cuya cuantía se fija en 108 €/mensuales. Este complemento será devengado solo en caso de servicio efectivamente prestado e incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

No es compatible con el de Plena Disponibilidad.

45.12. Complemento de fin de semana.

Para los casos del servicio de Aguas y Electricidad se reconoce este complemento para aquellos servicios que realicen servicios de Guardia de fin de semana y festivos tal y como se recoge en los Anexos correspondientes incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

45.13. Complemento por la prestación de servicios, sábados, domingos y festivos, por la Coordinador/a de servicios culturales.

Teniendo en cuenta que gran parte de las actividades culturales que se desarrollan en sábados, domingos y festivos, y deben ser coordinadas y dirigidas por el Coordinador/a de Servicios Culturales, se fija un complemento mensual de 180,00 euros por su realización, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





ART 46. Pagas extraordinarias.

Corresponde a cada trabajador/a una paga extra por la suma correspondiente al Sueldo, Complemento de Antigüedad, Complemento de Nivel y Complemento de Puesto por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al mes de junio y al de diciembre, abonándose en las nóminas de dichos meses.

Estas dos pagas extraordinarias anuales serán por importe, cada una de ellas, de igual cuantía que las que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral de este Ayuntamiento conforme a los grupos A1, A2, C1, C2, y AP en que el personal laboral este encuadrado.

46.1. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de fomentar la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

46.1.1. Compensación en tiempo libre:

- Las horas de lunes a viernes, desde las 8 hasta las 22 horas: el 175%
- Las horas de lunes a viernes, nocturnas: el 200%
- Las horas festivas, sábados y domingos, desde las 8 hasta las 22 horas: el 225%
- Las horas festivas nocturnas: el 300%

46.1.2. Compensación económica:

- Las horas realizadas por períodos punta de producción, o en casos de emergencia, se percibirán con un recargo del 75% del salario bruto, proporcional. En todo caso esta consideración, deberá ser autorizada previamente por el Concejal Delegado de Área.
- Si estas horas se produjesen en sábado, domingo, festivos o nocturnos, será el 100%
- Si las horas fueran festivas nocturnas serán incrementadas en 125%
- Las horas extraordinarias que se compensen en libranzas se disfrutará inexcusablemente a petición del trabajador y siempre y cuando el servicio lo permita, pudiendo ser acumulativas. Y las horas extraordinarias compensadas económicamente se percibirán en la nómina del mes siguiente a su realización, una vez contabilizadas.
- Las horas extraordinarias que haya que realizar por el Personal Laboral de este Ayuntamiento durante las Fiestas de San Esteban y de septiembre se compensarán con un importe de 37,52 € brutos/hora, en horario diurno y 50.49 € brutos/hora en horario nocturno, incrementándose anualmente según el aumento establecido por la LPGE.
- Se consideran horas extras de fiestas las realizadas a partir del acto del Pregón del viernes, el sábado, el domingo y el lunes completo, así como las realizadas el martes a partir de la finalización de la jornada de trabajo de los empleados. Y además se considerarán horas extras nocturnas las realizadas durante los días anteriores desde las 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente.

CAPÍTULO 13 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Art. 47 Relación de Puestos de Trabajo y Oferta de Empleo Público.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





La plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo aprobados y presupuestados por la Corporación constituyen la base sobre la que se establece la Oferta de Empleo Público anual.

Las vacantes que se produzcan en el Ayuntamiento por cualquier causa, así como las plazas de nueva creación, formarán la oferta de empleo público que tendrá un carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y de categorías profesionales que se consideren prioritarios en la línea de la consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan a necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural. Dichas Ofertas de Empleo Público serán convocadas en todo caso con respeto a los límites que anualmente establezcan los presupuestos generales del estado.

La Corporación tenderá a la normalización de la Oferta de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicación, desarrollo, contratación)

En la elaboración de la oferta de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales, las definidas en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003; estándose en todo caso a lo preceptuado en el artículo 41 de la Ley de Empleo de Castilla-La Mancha.

Art. 48 Traslados

Podrá concurrir a todos los concursos de traslados cualquier trabajador indefinido que lleve al menos un año de servicios prestados, contando desde su contratación, hasta el último día de presentación de instancias. Para poder ejercer este derecho tendrá que poseer el mismo grupo y área de la vacante. En todo caso se elaborará el oportuno baremo de méritos.

Dicho baremo será elaborado por el Departamento de Personal que lo someterá a la consideración de la Comisión Paritaria.

Art. 49 Permutas

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas de los puestos de trabajo o turnos entre trabajadores de la misma categoría y nivel.

Art. 50 Promoción Interna

En la provisión de plazas por promoción interna la selección se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria que previamente será negociada por la Comisión Paritaria.

El sistema de selección de promoción interna se proveerá mediante concurso-oposición, observando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Esta se llevará a cabo, dentro de cada área, aunque exista disparidad entre la relación laboral de los empleados (laboral-funcionario), disponiendo las pruebas necesarias para ello.

Disposición adicional:

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado y Organizaciones Sindicales que afecten a empleados públicos (que deberán ser objeto de negociación previa para su oportuna tramitación presupuestaria), y sean publicados en el Boletín Oficial del Estado a través de Leyes, Decretos Leyes, Acuerdos o Resoluciones del Consejo de Ministros, será de aplicación automática al personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, cuando sea legalmente definitivo.

Disposición final:

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo Laboral será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, remitiéndose copia del mismo a la autoridad laboral competente y, nominativamente, a los trabajadores afectados.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





ANEXO I

HORARIO Y CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO

Por el presente Convenio, queda organizado cada servicio o área de gestión como sigue:

Estos servicios independientemente que el horario que se refleja podrá también acogerse a la jornada flexible que aparece en el Artículo 20

A) SERVICIO DE AGUAS

Por la singularidad de las necesidades de este servicio, su organización se conforma tal como se describe en ANEXO III.

B) SERVICIO DE LIMPIEZA

Se crearán turnos de mañana y tarde, dependiendo de cuando sea conveniente limpiar las dependencias municipales. El Ayuntamiento se encargará de cubrir las posibles bajas del personal de este Servicio.

C) SERVICIO DEL CEMENTERIO

La jornada se realizará con horario de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto los días que se produzcan enterramientos por la tarde, que se descontarán de la jornada de mañana. Por la particular configuración del servicio de cementerio, se habilitó al capataz responsable de esta instalación con el complemento P.D, al igual que al oficial de 2ª que colabora en la alternancia del servicio. Tanto el capataz y el oficial de 2º tendrán un complemento de 45€ por sábado, domingo o festivo que se alternen, siendo acumulable a días libres los días trabajados.

El responsable del cementerio recibirá el complemento especificado en el apartado 45.10.

El Ayuntamiento proveerá de un teléfono móvil para su localización al personal responsable del servicio, que estará activo durante las 24 horas.

D) CASA DE CULTURA

1. BIBLIOTECA: Este servicio funcionará de lunes a viernes con el siguiente horario:
Apertura al público: Por la mañana, lunes, miércoles y viernes y todas las tardes.
Doce horas y media repartidas en tres mañanas y 25 horas repartidas en todas las tardes de 16:00 a 21:00 horas.
(Se podrá mantener este horario siempre que haya personal cualificado contratado).

Por este horario se reconoce el Complemento de Jornada Partida (JP) durante tres días a la semana, siendo la cantidad a percibir del 60 por 100 del complemento de J.P.

En Verano (20 de junio a 20 de septiembre, aproximadamente) el horario se adaptará a las necesidades del servicio abriéndose mañana y tarde al público de lunes a viernes, 22 horas y media por la mañana y 15 horas por la tarde. Se percibirá el 100 % del Complemento de Jornada Partida durante los tres meses de verano.

2. –ACTIVIDADES CULTURALES PROGRAMADAS: La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes. Por las actividades programadas en sábados, domingos o festivos los trabajadores requeridos se le compensarán las horas trabajadas a elección del trabajador.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





3. –ORDENANZA: La jornada del trabajador será de lunes a viernes en horario de mañana y tarde de 10:00 a 12:30 horas y de 16:00 a 21:00 horas. Si el trabajo se realiza en fin de semana o festivos, el trabajador percibirá una compensación como queda reflejado en el punto 46.1.2 del convenio. Por las actividades programadas en sábados, domingos o festivos los trabajadores requeridos se le compensarán las horas trabajadas a elección del trabajador.

Por este horario se reconoce a todos los trabajadores a ellos adscritos a este centro.

E) SECCIÓN DE DEPORTES

Los peones del Pabellón realizarán su jornada de lunes a domingo de 15:00 a 22:30 horas librando dos días en semana y rotando los servicios en fin de semana.

El coordinador de escuelas deportivas tendrá su jornada de lunes a domingo de 15:00 a 22:30 horas, librando dos días en semana y rotando los servicios de fin de semana con complemento de Plena disponibilidad (P.D).

La gerente de deportes tendrá una jornada laboral de atención pública todas las mañanas de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas y las 12 horas y media restantes se adaptarán las necesidades del servicio.

F) SERVICIO DE ELECTRICIDAD

Este servicio se organiza en dos tipos de jornadas: jornada ordinaria (JO) para el trabajador categoría oficial de 1ª con funciones de conductor y dos trabajadores en turnos, según cuadrante establecido en ANEXO II

G) SERVICIO DE OBRAS

El horario presencial de trabajo de los empleados del Sector de Obras comprende desde las 7:30 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

H) SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES

Su horario presencial será de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Al Capataz de este Servicio se le dotará de Plena Disponibilidad para atender posibles necesidades del área. Además de las tareas propias del área, se realizarán las siguientes:

- Control de la empresa encargada de desinfección, desinsectación y desratización.
- Organización y traslado de mobiliario a distintas dependencias.
- Recogida de alimentos para las personas más necesitadas en la Cruz Roja (Toledo)
- Organización de distintos eventos referidos al Ayuntamiento dentro la jornada laboral.
- Gestión de residuos urbanos.

I) SERVICIOS SOCIALES

1.- Servicio de Estancias Diurnas:

- i. Auxiliares. Cuando las auxiliares realicen los viajes de acompañamiento de las personas que acuden al Servicio de Estancias Diurnas se turnarán, realizando cada una el aumento de la media hora de la jornada laboral a

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

primera y a última hora de la misma. Cuando no realicen dichos viajes el aumento lo harán (ambas) 15 minutos tanto a primera como a última hora. Siendo su horario de una auxiliar de 8:30 a 17:00 y el de la otra 9:30 a 18:00 horas.

- ii. Fisioterapia y Terapeuta: Se turnarán al realizar el aumento de veinte minutos diarios (parte proporcional), haciéndolo la terapeuta de 9:30 a 14:50 horas y la fisioterapeuta de 9:10 a 14:30 horas.
- iii. Conserje: Su horario será de 9:30 horas a 13:00 horas y de 15:30 horas a 19:30 horas, cuando las auxiliares realicen viajes. Por necesidades del servicio este horario puede ser modificado.
- iv. El Conductor del autobús del Centro, su horario será de 8:00 a 13:30 y de 16:00 a 18:00 horas.

2.- Servicios Sociales:

Los trabajadores sociales, Educadora, Auxiliar Administrativa. El horario será fijo de 8:30 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con flexibilidad desde las 7:30 hasta las 15:30 horas y cuando la dinámica del Centro lo requiera (por actividad, reunión) en horario de tarde.

3.- Personal del Servicio de Ayuda a Domicilio:

Los/las trabajadores/as del SAD tendrán jornada de lunes a domingo, considerando SAD básico de lunes a viernes y SAD extraordinario Fines de Semana y Festivos. El horario se acordará en función de los usuarios y de la demanda del servicio.

Se dotará a este Servicio del vestuario y material quirúrgico necesario (guantes de látex, etc.)

J) CENTRO DE ATENCION A LA INFANCIA

El horario del centro será de 7:30 a 15:45 horas, de lunes a viernes. Este horario será ocupado por las distintas personas adscritas a este servicio dentro de su horario

El descanso de media hora diaria se hace al inicio o final de la jornada de cada trabajadora, por turnos rotatorios y siempre con conocimiento de las Concejalías correspondientes.

K) CENTRO JOVEN.

El horario será de dos días a la semana de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con la flexibilidad des de las 7:30 hasta las 15:30 horas y de tres días a la semana de 09:00 a 14:15 y de 15:45 a 18:00 horas. Se establece la parte proporcional correspondiente a la jornada partida. En periodos vacacionales escolares el horario será sólo de mañana.

L) CENTRO OCUPACIONAL:

El horario será fijo de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con flexibilidad des de las 7:30 hasta las 15:30 horas y cuando la dinámica del centro lo requiera (por actividad, reunión), en horario de tarde.

M) VIGILANTE DEL COLEGIO:

El horario será de lunes a viernes de 7:30 horas a 15:00 horas.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





N) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

1.- Archivera y ordenanza: El horario se realizará con carácter general de lunes a viernes entre las 7:30 horas y las 15:30 horas.

O) PUNTO LIMPIO

El horario será de lunes a viernes de 10:30 a 13:00 horas y 16:00 a 18:30 horas, sábados 9:00 a 14:00 horas. Al trabajador que desempeñe este servicio se le compensará con el Complemento por jornada partida.

P) SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

La organización y responsabilidad de este servicio y hasta que se creen las plazas correspondientes, será llevado por el capataz de Parques y Jardines.

Por ello se le asigna el complemento recogido en el artículo 45.10

Q) SERVICIO ESPECIAL DE LIMPIEZA VIARIA Y CEMENTERIO

Se habilitará a dos trabajadores en alternancia con categoría de peón con complemento de plena disponibilidad (P.D.) y 45 euros por cada sábado, domingo o festivo, por la realización de los siguientes trabajos:

- Trabajos por enterramiento en el cementerio
- Limpieza viaria zona centro y/o recorridos de desfiles y procesiones.

Se les compensará con dos días de libranza, en caso de trabajar sábado y domingo en el mismo fin de semana.

En el caso de que, por refuerzo, tuvieran que asistir los dos trabajadores, ambos tendrán reconocidos el complemento indicado anteriormente los días que asistan.

ANEXO II

SERVICIO DE ELECTRICIDAD /ALUMBRADO PÚBLICO.

- La jornada laboral será de 7:30 a 15:00 horas de lunes a viernes.
- Para tal fin, se establece un cuadrante de guardias localizadas de fin de semana rotativo, con porte de teléfono móvil las 24 horas del día. Vigilancia de alumbrados en horario en el que éstos entren en funcionamiento, así como reparación de averías, atendidas según convenio.
- La vigilancia en fines de semana se realizará el viernes y sábado durante 2 horas cada día, el horario será a elección del trabajador. Después de la realización de este servicio el trabajador disfrutará de dos días de descanso (jueves y viernes siguiente), siempre y cuando esté cubierto el servicio.
- Se asigna al capataz y al Oficial de 1ª el complemento de Plena Disponibilidad, atendiendo los servicios reflejados como P.D. en los términos descritos. Para su remuneración estará a lo establecido en el convenio para tal situación, habiendo rotación según cuadrantes organizados.
- La asignación económica del servicio del complemento de guardia semanal será de 100 € semanales, en el que se incluye la atención por turnos en los periodos descritos.
- La atención de vigilancia en los festivos no contemplados en los cuadrantes será asignada por el Concejal de Servicios, remunerándose con el complemento de festivos en su caso.
- Si en periodos de vacaciones, bajas etc., para poder garantizar los turnos fuera necesario no poder librar jueves y viernes, se compensará con un complemento al oficial o al capataz que lo realice con el complemento (36,73 euros) por cada jueves o viernes trabajado en el que se estuviera librando, y librar día por día

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





1ª Semana	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	A-J	A-J	A (G.V.)	A (G)
TARDE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)
NOCHE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)

2ª Semana	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	C-J	C-J	C (G.V.)	C (G)
TARDE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)
NOCHE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)

ANEXO III

SERVICIO DE AGUAS.

La jornada laboral estará distribuida de la siguiente forma:

De lunes a viernes de 7:30 horas a 15:00 horas se establece un turno con el capataz, un oficial y un peón, excepto los jueves y viernes que librarán de forma alternativa el capataz y el oficial para atender las guardias localizadas de fin de semana. El cuadrante de este reparto será realizado trimestralmente con la autorización del concejal de Servicios.

El capataz rotara en los turnos de guardia de fin de semana y en los turnos de mañana cuando falte personal oficial.

Se garantiza en periodos vacacionales, bajas laborales, etc. la incorporación al servicio de personal para poder garantizar los turnos.

Al igual que sábados y domingos los días festivos estarán cubiertos por el capataz o el oficial, de guardia localizada, con el teléfono móvil durante las 24 horas.

Los servicios que se prestarán en las guardias de fin de semana y festivos serán los siguientes: vigilancia, control de depósitos y grupos de presión. Se atenderán las posibles averías siempre que previamente el concejal de Servicios lo autorice.

Estas horas realizadas por averías o servicios de urgencias en las guardias de fin de semana y festivos serán compensadas según convenio, previo informe del concejal de servicios.

Se establece por las peculiares condiciones de este servicio un complemento de P.D. a una segunda persona, en este caso al oficial de primera.

El complemento por servicio de guardia semanal por turnos rotatorios será remunerado con un complemento de 146,93 €. Esa cantidad incluye el trabajo por turnos durante la semana y la alternancia rotativa en la dedicación en fin de semana. Y la de 73,45 euros por la guardia de 24 horas en festivos.

Si en periodos de vacaciones, bajas etc., para poder garantizar los turnos fuera necesario no poder librar jueves y viernes, se compensará con un complemento al oficial o al capataz que lo realice con el complemento (36,73 euros) por cada jueves o viernes trabajado en el que se estuviera librando, y librar día por día.

(...)

Firma 2 de 2
06/03/2019
El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
06/03/2019
Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

Tras las intervenciones producidas al respecto y a la vista de la propuesta formulada, los Sres. Concejales asistentes por TRES votos a favor (PSOE) y DOS abstenciones (PP e IU-Ganemos) acuerdan:

PRIMERO.- Informar favorablemente la propuesta.

SEGUNDO.- Que se someta a acuerdo de Pleno la aprobación de dicha propuesta.

Tras las intervenciones producidas al respecto, el Ayuntamiento Pleno, por DOCE votos a favor (PSOE e IU-Ganemos) y CUATRO abstenciones (PP) **ACUERDA:**

PRIMERO.- Aprobar el convenio colectivo del personal laboral de Ayuntamiento de Bargas, cuyo tenor literal se contiene en el **anexo I**

SEGUNDO.- Enviar copia del convenio colectivo del personal laboral a la autoridad laboral, dentro del plazo de 15 días a partir de su aprobación en el Pleno, para su registro.

TERCERO.- Autorizar al señor Alcalde-Presidente D. Gustavo Figueroa Cid, para la realización de todas las gestiones necesarias antes la autoridad laboral, a los efectos requeridos por la legislación.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARGAS

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. *Ámbito Funcional.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Bargas y el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación con respeto a su legislación específica.

Las partes firmantes en el ámbito de sus competencias se plantean desde la negociación del presente convenio colectivo una apuesta por la mejora de la prestación de los Servicio Públicos que se prestan al ciudadano, siendo éste su objetivo fundamental.

En este sentido, tanto del Ayuntamiento de Bargas como las organizaciones sindicales representativas son conscientes de la necesidad de articular los mecanismos que permitan conseguir aquellos objetivos a través de los procesos de interlocución, estructurando el proceso de negociación con una vocación de permanencia que permita dar respuesta a la mejora de los servicios y de las condiciones de empleo y desarrollando consensuadamente los acuerdos aquí alcanzados.

Art. 2. *Ámbitos.*

a). Se considera personal laboral todo trabajador que manteniendo relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas, cualquiera que sea su duración y modalidad de contratación, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes del mismo. A todos ellos les serán de aplicación las normas incluidas en el presente convenio.

b) El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre el Ayuntamiento de Bargas y otras entidades públicas cuya duración prevista sea inferior a un año, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y por las cláusulas del contrato laboral. En los aspectos no regulados en los citados convenios, se estará a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

c) Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1º. El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

2º. El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

3º. Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

4º. El personal becario, de colaboración social, y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

5º. El Personal vinculado a programas subvencionados por otras administraciones públicas en cuantía superior al 50% y cuya prestación no se encuentre estructurada dentro del organigrama municipal de servicios.

d) El presente Convenio será de aplicación al personal a que se refiere el apartado a) cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presten servicios y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

Art. 3. Duración, vigencia y revisión

a) El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero del 2019 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019

b) Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Denunciado el presente Convenio, se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, permaneciendo vigentes sus contenidos normativo y obligacional, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio Colectivo.

c) En ausencia de denuncia del Convenio Colectivo, éste se entenderá prorrogado por periodos anuales completos y sucesivos con respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante estos periodos.

d) El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. En el supuesto de que las jurisdicciones laboral o contencioso-administrativa declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio colectivo.

e) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO 2. INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO.

Art. 4. Comisión Paritaria

a) Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma de este convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta comisión estará compuesta por un miembro de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio, con representación en el comité de empresa de entre los delegados electos a este órgano de representación, eligiendo titular y suplente (el número mínimo será de 3 a elegir en

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

proporción a la representatividad de cada sindicato en el comité de empresa). Estos miembros tendrán voz y voto. Podrán asistir las secciones sindicales con voz, pero sin voto. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones con un máximo de tres asesores.

Los representantes de la administración serán designados por el Alcalde-Presidente en número de miembros necesarios para mantener el carácter paritario.

b) Corresponde a la Comisión Paritaria:

1. La interpretación del Convenio Colectivo.
2. La actualización y revisión del contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre la Corporación y el Comité de Empresa.
3. Vigilancia Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
4. Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 20 días.
5. La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio Colectivo, incluyéndolas en el Grupo y Nivel retributivo correspondiente.
6. Consulta y negociación sobre la preparación de la Oferta de Empleo Público.
7. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
8. Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.
9. La constitución de la Comisión paritaria se llevará a cabo dentro de los 30 días siguientes a la aprobación de este Acuerdo por el Pleno de la Corporación.

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada 3 meses y, con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos 3 de sus miembros.

CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5 Organización administrativa

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva de los órganos competentes, en cada caso, del Ayuntamiento de Bargas, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- g) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- h) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- i) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- j) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- k) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- l) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Art. 6 Relaciones de Puestos de Trabajo

Las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral son 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.

Firma 2 de 2
El Alcalde
06/03/2019
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
Secretaría General
06/03/2019
Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

Las Relaciones de Puestos de Trabajo contendrán todos los puestos dotados presupuestariamente del personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, agrupados por áreas, y en atención a los grupos de titulación.

Deberán contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo de titulación a que pertenece, complementos retributivos, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada y puestos a amortizar.

Las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo se realizarán previa negociación sindical con la mesa General de Negociación.

Art. 7 Planificación de Recursos Humanos

Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente Convenio Colectivo, El contenido de la planificación será acordado en el ámbito de la Comisión Paritaria y negociado en el ámbito que ésta determine.

La planificación de recursos humanos podrá contener todas o algunas de las siguientes previsiones o medidas:

- h) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- i) Reasignación de efectivos de personal
- j) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- k) Autorización de sistemas de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos afectados y en la forma en que se determinen.
- l) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- m) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- n) Modificación de las condiciones de trabajo en lo referente a:
 - Distribución de la jornada
 - Horario
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones.

Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por la administración del Ayuntamiento de Bargas que presentará, en el ámbito de la Comisión Paritaria la correspondiente propuesta con las medidas que se pretenden adoptar. La Comisión Paritaria tomará la decisión correspondiente en todo caso por mayoría de cada una de las partes.

La reasignación de efectivos como consecuencia de la planificación de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Bargas del personal laboral fijo.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 8 Cambios de turno en la misma área de trabajo

Podrán darse cambios de turno entre el personal perteneciente a una misma área de trabajo o servicio:

- A instancia de la administración por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita al personal afectado, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre el personal laboral del área o servicio. Cada cambio de turno será comunicado al Comité de Empresa. Se establece una compensación económica de 23 euros. En caso de cambios reiterados se negociará con la Comisión Paritaria.
- A petición de trabajadores o trabajadoras, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecidos en el área. La denegación en su caso deberá ser motivada.

CAPÍTULO 4. CLASIFICACIÓN, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN DE PERSONAL. JUBILACIÓN. FORMACIÓN

Art. 9 Clasificación Profesional

Las categorías del personal laboral al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Bargas, se integrarán en uno de los grupos de titulación siguientes:

- e) Grupo A, dividido en dos subgrupos: A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que una ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.
- f) Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.
- g) Grupo C, dividido en dos subgrupos: C1 y C2. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C1 se exigirá estar en posesión del Título de Bachiller o Técnico, y para el acceso a los cuerpos o escalas del Subgrupo C2 el de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- h) Además de los grupos anteriores, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones prevista en el sistema educativo.

Art. 10 Categorías Profesionales

Toda persona trabajadora ostentará una categoría profesional de las que integran cada grupo de titulación conforme a lo dispuesto en el Anexo 1 del Presente Convenio Colectivo.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías serán las que figuren en las correspondientes normas o, en su defecto, las que se vinieren realizando.

El desempeño puntual de funciones correspondientes a otra categoría profesional no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

Art. 11 Selección, Promoción y Contratación de Personal

La contratación de personal que procediese efectuar a tenor de lo que se refleje en la RPT, se realizará con carácter indefinido o temporal, tras superar un periodo de prueba de 20 días.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, con arreglo a los principios de mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

Antes de adjudicar el destino a los trabajadores/as provenientes de la Oferta Pública de Empleo (en adelante, O.P.E.) al Ayuntamiento de Bargas, se ofertarán, a los trabajadores/as a través de concursos de traslados los puestos a cubrir, dándose la suficiente publicidad. Las vacantes se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- Concurso oposición para ascensos si se acreditan los requisitos establecidos.
- Convocatoria pública de las plazas vacantes.

El Ayuntamiento confeccionará Bolsas de Trabajo, ordenadas por categorías profesionales y especialidad en su caso, formadas por los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plazas a consecuencia de las mismas, conforme al Decreto 308/2008 por el que se fijan las bases reguladoras de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bargas.

La regulación de las bolsas de trabajo se acordará en lo establecido en el art. 48 de la Ley de Empleo Público de Castilla la Mancha.

El Personal Laboral en situación de excedencia podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior. El reingresado en puesto de trabajo de categoría inferior accederá automáticamente a la que le corresponda cuando se produzca vacante de la misma categoría.

Los ascensos se registrarán por los siguientes criterios:

- Posesión de la titulación específica o el requisito sustitutivo equivalente a decidir por la Comisión de Personal.
- Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo inmediato superior.
- Para los ascensos de categoría se estará a lo dispuesto en la disposición vigésimo segunda de la ley 30/84:

El acceso a Cuerpos o Escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el [artículo 25 de esta Ley](#) o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

La presente disposición tiene el carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del [artículo 149.1.18 de la Constitución](#).

Art. 12 Tipos de contratación

3. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, a tiempo parcial. Excepcionalmente podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.
4. Los puestos afectados por la contratación deberán figurar incluidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y encontrarse dotados presupuestariamente.

Firma 2 de 2
El Alcalde
06/03/2019
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
Carmen Rodríguez Moreno
06/03/2019
Secretaría General

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	



Art. 13 Control de la contratación

3. La administración entregará a la representación legal del personal laboral una copia básica de los contratos a petición de ésta.
4. Tanto quienes representen a la administración como a las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales dificultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Art. 14 Contratos de duración determinada

Los trabajadores/as por tiempo determinado tendrán los mismos derechos económicos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato y aquellas que específicamente exijan la cualidad de trabajador/a fijo. Se les facilitará el vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones. Al finalizar la prestación del servicio deberá entregar las prendas que lleven el anagrama del Ayuntamiento.

Art. 15 Cambios de puestos de trabajo

Se acordará y negociará con los representantes sindicales con antelación a su realización, cualquier cambio de puesto de trabajo que conlleve una modificación sustancial de las condiciones de los contratos de trabajo. Tendrán dicha consideración las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Funciones, cuando supongan un cambio importante en las tareas que viene desempeñado el trabajador/a.

El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a tres días, con los representantes legales de los trabajadores.

Si como consecuencia de la finalización, desaparición o reconversión de un servicio municipal, resultaran afectados trabajadores fijos sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio, el Ayuntamiento promoverá la colocación del trabajador, en primer lugar en el nuevo servicio creado, Si el trabajador/es afectados no aceptaran la colocación en este nuevo servicio, se acordará su traslado a un puesto de trabajo del Ayuntamiento, sin que ello suponga en ningún caso merma de sus retribuciones básicas.

Art. 16 Trabajos de superior categoría

Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación y comunicándolo por escrito al trabajador afectado, previa conformidad con el Comité de Empresa.

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que tuviera reconocidas, por período superior a seis meses consecutivos durante un año u ocho meses consecutivos durante dos años, podrá reclamar ante la Corporación la reclasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de ésta y previo informe de los Delegados de Personal, se podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
		Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 17 Indemnizaciones por ocupar puestos de superior categoría

Quando se produzcan sustituciones por razón de servicio, se le remunerará a elección del trabajador que ocupa provisionalmente la plaza con el total de la retribución que corresponde al puesto que sustituye, desde el primer día en que se produzca la sustitución, devengando el total de la diferencia en el complemento de puesto.

Los trabajadores requeridos para estas sustituciones quedan obligados a la realización de las tareas con el objeto de que el servicio esté atendido completamente.

Art. 18 Jubilación

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores/as se jubilarán, con carácter forzoso, a los 65 años de edad, salvo en los supuestos de no tener cotizado el período de carencia necesario para la prestación de jubilación, en cuyo caso dicha jubilación se producirá al completar el mencionado período de carencia ante la Seguridad Social.

Los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento podrán solicitar la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social, según la legislación vigente.

Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento podrá solicitar la jubilación a los 64 años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en la legislación vigente, viniendo obligado el Ayuntamiento a sustituirlos por otros trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto en el contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que hagan imposible el acceso a dicha jubilación.

Art. 19 Formación

Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bargas, aquél tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como el acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por las diferentes administraciones públicas.

El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

La Administración del Ayuntamiento de Bargas podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La designación para la asistencia a tales encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Quando sea el trabajador o trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la jefatura de personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previo informe favorable del superior jerárquico de su departamento. En todo caso cualquier curso fuera del ámbito de las Administraciones Públicas no superará los 7 días al año y no se devengarán gastos de viaje ni dietas.

Se concederá un permiso de hasta 15 días adicionales percibiendo solo el salario base y la antigüedad, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional reflejados en el párrafo anterior.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Anualmente, se incluirá en el Presupuesto una partida destinada a la formación del personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento.

CAPÍTULO 5. JORNADA Y HORARIOS

Art. 20 de la jornada laboral y el horario de trabajo.

9. La jornada general laboral del trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, no excederá de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, actualizándose cuando la legislación vigente lo permita.
 10. El horario se realizará, con carácter general o flexible, de lunes a viernes atendiendo a las siguientes áreas:
 - Área de bienestar social:
 - a) Departamento de servicios sociales básicos: entre las 7,45 a 15,15 horas, sin perjuicio de la existencia de actividades vespertinas, que se compensarán en su caso.
 - b) Centro de Día: entre 8.30 y 18.00 horas
 - c) Departamento de atención a la infancia: entre las 7.30 a 15.45 horas
 - d) Centro Ocupacional: entre las 8.00 y las 15.00 horas y una tarde de 17.00 a 19.30 horas
 - e) Auxiliares de ayuda domicilio: el horario se acordará en función de los usuarios y de la demanda del servicio.
 - Área de cultura, juventud: entre las 8.00 y las 15.30 horas
 - Área de deportes: entre las 15.15 a las 22.30 horas; el personal que presta sus servicios en el edificio de la Casa Consistorial se ajustará al horario establecido para el personal de oficina del Ayuntamiento.
 - El personal de área de servicios y mantenimiento, entre las 7:30 ó 7:40 horas y las 15:00 ó 15:10 horas.
 - El personal de oficina podrá realizar la jornada de trabajo entre las 7:30 ó 8:00 horas y las 15:00 ó 15:30 horas.
 11. Los trabajadores tendrán un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que preferentemente será en sábados y domingos.
 12. Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábado y domingos se garantizará.
 - a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
 - b) Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicios más de dos domingos de cada cuatro, salvo emergencia del Servicio. Igual tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.
 13. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.
 14. La comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia se llevará a cabo mediante el sistema de huella digital, siendo la estricta observancia esta obligación para todas las dependencias municipales afectadas.
 15. Cualquier alteración de la jornada laboral se hará por acuerdo de la Comisión Paritaria. En caso de urgente necesidad de realizar un cambio, se tendrá que someter posteriormente al dictamen favorable de la Comisión Paritaria.
 16. Todos los trabajadores/as dispondrán durante la jornada laboral de un descanso por un período de 30 minutos si su jornada es de siete hora y media, y la parte proporcional de 30 minutos en caso de jornadas incompletas (menores de 3,5 horas) con carácter general retribuido y no recuperable.
- De manera general, el martes de las fiestas de septiembre será día laborable, con reducción de la jornada laboral en dos horas y media durante esa semana de fiestas si la jornada ordinaria es de treinta y siete horas y media, o bien, la parte proporcional si la jornada es inferior a la ordinaria. Aquellos trabajadores que realicen servicios extraordinarios durante los

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

días de fiestas de septiembre serán compensados con la libranza del martes de las fiestas preferentemente

En relación a la seguridad e higiene en el trabajo, se tendrá en cuenta la Directiva 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Art. 21 Comunicación de las ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso y sin perjuicio de la obligación del empleado de presentar la justificación documental oportuna (parte médico de baja), a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, con entrega del original para la empresa en el Departamento de Personal y copia del mismo a su responsable orgánico.

Art. 22 Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social

1.- Para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bargas, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1º Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes, el complemento retributivo sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, desde el primer día, alcanzará el 100% de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2º Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes completo trabajado anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Se reconocen cuatro días al año, denominados “de ausencia sin deducción de retribuciones” al año, de los cuales 3 podrán ser consecutivos, Orden H.A.P. 2802/2012 de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal y a partir del segundo día consecutivo, tendrán que ser justificados por el médico correspondiente. En el supuesto de que la ausencia sea por un único día, bastará para su justificación una declaración responsable del trabajador.

3.- Las referencias a días incluidos en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

Art. 23 Absentismo

El Ayuntamiento potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción entre otras, de medidas de mejora de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudio necesarios sobre las causas, y adoptando en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, circunstancias que serán comunicadas debidamente al empleado, dando cuenta al Comité de Empresa al mes siguiente de producido el descuento. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en su caso.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 24 Horas extraordinarias

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal pactada. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la medida de lo posible, se tenderá a suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
4. La realización de horas extraordinarias sólo podrá efectuarse por alguna circunstancia excepcional que lo justifique y entre ellas:
 - a. Causas de urgencia, cuando fuese precisa la reparación de daños producidos por siniestros, así como la realización de cualesquiera otros trabajos que tengan carácter de imprevistos y urgentes.
 - b. Las ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad. En aquellos servicios que lo precisen, y con el fin de rebajar o eliminar servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, se negociarán jornadas especiales, hasta su eliminación. No podrán realizarse servicios extraordinarios por sustitución del personal en período de vacaciones, en cuyo caso, se realizarán contratos de sustitución.

Art. 25. Calendario Laboral

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración determine para el municipio de Bargas.

- Se establece, con carácter general, como días festivos los siguientes:
- c) Las fiestas que estén declaradas de ámbito nacional en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
 - d) Las fiestas de carácter local.

CAPÍTULO 6. VACACIONES, LICENCIAS, DISPENSAS Y EXCEDENCIAS

Art. 26. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

- e) Los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar, al menos, de quince días laborables en períodos mínimos de cinco días laborables seguidos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. En todo caso, el Ayuntamiento de compromete en este periodo vacacional a la creación de un turno adecuado de sustituciones para el personal laboral.
- f) De los veintidós días de vacaciones, cinco de ellos podrán ser disfrutados como si fueran de libre disposición.
- g) Además de los días de vacaciones establecidos, en veintidós días hábiles, los empleados públicos disfrutaran de un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio respectivamente, hasta un total de veintiséis días por año. Estos días se podrán disfrutar de manera independiente, sin necesidad de ser agrupados en periodos mínimos de cinco días hábiles como el resto de los días de vacaciones.
- h) Se establece un incentivo especial de antigüedad a los veinticinco años de servicios se podrá disfrutar por una sola vez, de una semana adicional de vacaciones, disfrutándose de igual forma que las vacaciones reglamentarias.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

Los planes vacacionales anuales de todo el personal se formarán a lo largo de los tres primeros meses del año, debiendo obrar los mismos en el Departamento de Personal, no más tarde del día 1 de abril de cada año.

En los servicios en los que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, éste tendrá carácter rotatorio; no obstante, y de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as, se podrá alterar este sistema de turnos.

En caso de desacuerdo en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se realizará por sorteo.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria llegado el inicio del período de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan y siempre que sea compatible con la finalización del año natural.

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador/a causara baja por accidente o enfermedad, se suspenderán las mismas, iniciándolas de nuevo una vez dado de alta, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no alterando en ningún momento el plan de vacaciones del resto del personal. Todo ello, hasta la fecha de terminación. El resto de los días pendientes se disfrutarán en otro momento, según las disposiciones de los servicios.

Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de cada departamento o servicio para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal pertinente, antes del 1º de junio de cada año.

Art. 27. Licencias.

Cada trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por tiempo superior a una jornada laboral, previo aviso y justificación, por las siguientes causas enumeradas a continuación, pudiendo ser retribuidas o no retribuidas:

27.1. Licencias retribuidas

1.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

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

Quando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Mientras la persona se encuentre hospitalizada el trabajador podrá alternar estos días a su elección, justificándolo en el negociado de personal del Ayuntamiento.

Se considerarán como enfermedad grave la intervención quirúrgica con o sin hospitalización con reposo domiciliario, "Según resolución 12/03/2013 de la Dirección General de la Función Pública"

Estos días de permiso serán contados a partir del inmediato al hecho causante.

b) Por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día y dos días si es fuera de la provincia.

Firma 2 de 2
Gustavo Figueroa Cid
El Alcalde
06/03/2019
Firma 1 de 2
Carmen Rodríguez Moreno
Secretaría General
06/03/2019

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

c) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio.

d) Un máximo de tres días al año por asistencia a Seminarios, Congresos Profesionales y Sindicales, respectivamente.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que deberá acreditarse documentalmente. Se entenderán como deberes inexcusables, a los efectos anteriores, entre otros, todos aquellos cuyo incumplimiento derive de una sanción de carácter administrativo o penal.

g) Seis días anuales por asuntos particulares que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

De estos días, tres de ellos se podrán librar por horas.

Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborales se añadirán dos días adicionales permiso por asuntos particulares y acumulables a los previstos.

Los días festivos que coincidan en sábado, cada uno de ellos se compensarán con días de asuntos particulares.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados públicos disfrutan de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En todo caso, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio, cuando por razones de servicios no puedan ser disfrutados. Aun así, si por necesidades del Servicio no se disfrutasen, se negociará con la Concejalía de Personal.

En caso de acumulación de peticiones en un servicio para un mismo periodo, se establecerá un sistema de turnos con conocimiento de los representantes sindicales.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite sustituir esta hora de ausencia por un permiso retribuido de un mes a continuación del permiso de maternidad en el caso de la madre trabajadora.

i) Tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida y para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





j) Para cursos de formación y perfeccionamiento sindical, convocados por las centrales sindicales firmantes hasta siete días al año, previo informe favorable del comité de empresa y justificación del mencionado curso.

k) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho que podrán ser acumulados a las vacaciones, a solicitud del trabajador y previo Vº Bº del Delegado de Área.

3.- La concesión del permiso del apartado 1.g) y 1.j) estará supeditada a la previa conformidad del Concejal Delegado de la Unidad correspondiente, según proceda. Los trabajadores que al objeto de solicitar y disfrutar estos permisos aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal efecto, el Servicio de Personal podrá exigir la aportación o la ampliación de los justificantes pertinentes.

4.- Asistencia a consulta de médico de cabecera o especialista del propio trabajador/a o para acompañar a cónyuge o familiar hasta el 1º grado de consanguinidad o incapacitado, el tiempo indispensable, que será certificado por la unidad de atención a la que se haya asistido.

5.- A los efectos del presente artículo se considera:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos y conyuge.
- Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.
- Primer grado de afinidad: Suegros, yernos y nueras.
- Segundo grado de afinidad: Cuñados y abuelos del cónyuge.

Estos derechos serán extensibles a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente y a las parejas convivientes que certifiquen 5 años de convivencia inmediatamente anteriores al hecho causante.

27.2. Licencias no retribuidas

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar las siguientes licencias no retribuidas:

a) Los trabajadores fijos de plantilla, por causa debidamente justificada, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo de uno a cuatro meses cada dos años. El periodo de licencia no será computable a ningún efecto y su concesión sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con veinte días de antelación.

b) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Firma 1 de 2
Carmen Rodríguez Moreno
06/03/2019
Secretaría General

Firma 2 de 2
Gustavo Figueroa Cid
06/03/2019
El Alcalde

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





e) Si dos o más empleados municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios municipales.

f) Los trabajadores que precisen tratamiento de rehabilitación de drogodependencias o alcoholismo en régimen cerrado, podrán solicitar, previo informe del centro oficial, un permiso sin retribución de hasta ocho meses o una suspensión de contrato por igual tiempo. Este permiso o suspensión de contrato podrá ser ampliado por un plazo máximo de cuatro meses mas, previo informe del Centro en que esté internado y con el visto bueno de la Junta de gobierno local.

g) Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 para estos supuestos establezca la Administración.

h) En lo reflejado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 5/2015 de 30 de octubre, por lo que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público.

27.3. Tramitación de solicitud y concesión de licencias.

Las retribuidas se solicitarán en impreso normalizado, con una antelación mínima de 3 días hábiles, salvo en casos de fuerza mayor debidamente justificados. Para las no retribuidas, la solicitud se cursará con mínimo quince días de antelación, salvo casos de emergencia.

Se entregará dicha solicitud en el Registro General o Unidad para su trámite, debiéndose justificar documentalmente las causas que motivan la ausencia del servicio.

Asimismo, se dará comunicación al trabajador/a con 24 horas de antelación de la posibilidad o imposibilidad de disfrutar el permiso solicitado. Entendiéndose silencio administrativo positivo en el caso de no comunicación de denegación del permiso.

27.4. Excedencias.

En materia de excedencias se estará sujeto a lo dispuesto en la legislación vigente que sea de aplicación específica en este ámbito.

CAPÍTULO 7. PRESTACIONES SOCIALES

Art. 28. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores podrán pedir anticipos reintegrables y para ello se regirán por las siguientes normas:

- d) La cantidad máxima que se puede solicitar será de dos mensualidades del salario neto a devolver en 14 mensualidades.
- e) Para su concesión será necesario que, al trabajador solicitante, le quede un tiempo de servicio superior al plazo de devolución del anticipo.
- f) Cuando un empleado/a tenga concedido un anticipo y desee causar baja en el Ayuntamiento, vendrá obligado a reintegrar totalmente la cantidad que le reste antes de causar baja.

Los anticipos reintegrables serán objeto de estudio por parte del Ayuntamiento y de la Comisión de Seguimiento, dando cuenta de las desestimaciones, así como de los motivos de desestimación al trabajador que lo solicite.

Firma 2 de 2
El Alcalde
06/03/2019
Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2
Secretaría General
06/03/2019
Carmen Rodríguez Moreno

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





Art. 29. Ayudas sociales.

La ayuda para padres de hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, queda fijada en 100,81 euros mensuales. Las solicitudes serán informadas por el órgano correspondiente y la minusvalía deberá ser igual o superior al 33%, debiendo acreditarse mediante certificación del organismo social competente de forma anual, en el mes de noviembre. Si concudiese en ambos cónyuges la condición de trabajadores municipales sólo se devengará una ayuda por este concepto. Podrán acceder a esta ayuda aquellos hijos de funcionarios con enfermedades que conlleven gastos permanentes en el tiempo no financiados por entes públicos o privados (Ej. Niños celiacos). Esta determinación será fijada en el seno de la Comisión paritaria previa petición de los certificados, informes y justificaciones que estime oportunos.

La ayuda será retirada al independizarse el hij@ discapacitado, o comenzar a percibir ingresos suficientes (SMI).

Esta circunstancia deberá acreditarse anualmente al cumplir el hijo discapacitado la mayoría de edad.

Ayuda por natalidad: el trabajador/a percibirá la cantidad de 119,94 euros de una sola vez por hijo nacido. Si concudiesen en ambos cónyuges la condición de empleado municipal, sólo se devengará una ayuda por natalidad.

Estas ayudas se irán incrementando anualmente según lo que establezca en la Ley de Presupuestos Generales.

Art. 29. Bis. Fondo de Acción Social.

El Ayuntamiento dotará un Fondo de Acción Social conjunto para laborales y funcionarios (excepto aquel personal que tenga un contrato de duración inferior a un año) por un importe anual de 7.500,00 euros, incrementándose anualmente en la forma que permita la sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, siendo distribuido de la siguiente manera:

- Un 65% estaría destinado a atender los casos de urgencia o necesidad básica. El estudio de estos casos corresponderá a la Comisión de Acción Social, que podrá requerir cuanta documentación considere oportuna para resolverlos. De estimarse solicitudes, se procederá al abono de las mismas una vez resueltas, sin necesidad de demorarlas en los términos que se regulan para las solicitudes ordinarias.
- El 35% restante, atenderá a las solicitudes ordinarias de ayuda social, con arreglo a las bases reguladoras vigentes.
- De no apreciarse casos de urgencia o necesidad básica, o de quedar un remanente del 65% indicado, éste se destinará asimismo para la atención de las solicitudes ordinarias.

Art. 30. Prestaciones varias.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores/as que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su Sección o Servicio, acordes con su disminución. Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión Paritaria estudiará y requerirá la posibilidad de que dichos trabajadores/as sean destinados a otros puestos de trabajo fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a, respetándose su categoría y retribuciones, salvo las ligadas a los complementos específicos.

Art. 31. Renovación del permiso de conducir.

La corporación abonará los gastos de renovación del carné de conducir a aquellos trabajadores que por características de puesto de trabajo sea indispensable el mismo para la ejecución de su trabajo (conductores).

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 32. Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a recibir las dietas legalmente establecidas para el grupo A, con justificación documental de los gastos ocasionados.

Cuando el horario de trabajo abarque el horario de comida o cena en 2 horas anteriores y 2 posteriores, se tendrá derecho a dieta. El horario de comida o cena de referencia será las 14,30 horas y las 22 horas.

Art. 33. Asesoría jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento de Bargas prestará asistencia jurídica adecuada a los trabajadores/as laborales en los casos conflictivos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus funciones, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

Art. 34. Póliza de seguros.

La Corporación dará cobertura a los empleados municipales estableciendo una póliza de seguro que garantice una indemnización, en caso de muerte o invalidez absoluta y permanente de 60.101,20 €. En caso de invalidez permanente parcial la indemnización se establecerá según baremo establecido en las condiciones generales de la correspondiente póliza. Todo ello por los accidentes ocurridos en el transcurso de las 24 horas del día, (según cláusulas del seguro).

CAPÍTULO 8. INCOMPATIBILIDADES

Art. 35. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO 9. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.

Art. 36. Régimen disciplinario y régimen sancionador.

36.1. Régimen disciplinario

1º.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Administración en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

2º.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Administración serán siempre revisables ante los Juzgados de lo Social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha en que tendrá efecto y los hechos que la motivan.

3º.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

4º.- Las sanciones serán anotadas en los expedientes personales de los trabajadores, con las consideraciones pertinentes sobre salud y seguridad.

5º.- Si la falta que se pretende sancionar fuera cometida por un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, se abrirá expediente contradictorio -en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves-, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados Sindicales, si los hubiera.

A este respecto se observará lo prescrito en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

6º.- En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo disciplinado por este Convenio, informando al Comité de Empresa, de las sanciones que se

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





impongan por la comisión de faltas "graves" o "muy graves", antes de que éstas sean ejecutivas.

36.2.-Faltas

1º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, gravedad y culpabilidad del trabajador, en:

- * Leve
- * Grave
- * Muy grave

2º.- Son "faltas leves" las siguientes:

- a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- b) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d) El descuido en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, material y documentos de los servicios.
- e) La falta al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- f) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- g) No comunicar a la Sección de Régimen Interior los cambios de residencia o domicilio.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

3º.- Se calificarán como "faltas graves" las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero -en los regímenes de trabajo a turnos- bastará con tres faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- c) El incumplimiento de órdenes o instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Corporación o los administrados.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sea o no de trabajo.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad, salud y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud e integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de las instalaciones
- f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- g) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, materiales o documentos de los servicios.
- h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- i) La no utilización de los medios de protección, prevención y señalización de los que dispone el trabajador para el desarrollo de sus funciones según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- j) Acoso moral u hostigamiento psicológico.
- k) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

4º.- Se considerarán como "faltas muy graves" las siguientes:

- a) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo -tanto al Ayuntamiento como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona- cometidos durante acto de servicio.
- c) Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo o en la convivencia necesaria para su ejecución.
- e) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
- g) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Causar accidentes graves por negligencias o imprudencia inexcusable.
- h) El abandono de servicio.
- i) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- k) El acoso sexual.
- l) Acoso moral u hostigamiento psicológico, si hay reiteración.
- m) Acoso por razón de sexo
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

36.3.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- 1º.- Por "faltas leves":
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- 2º.- Por "faltas graves":
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.
 - Traslado de puesto de trabajo.
 - Suspensión del derecho a ascender, por un período no superior a un año.
- 3º.- Por "faltas muy graves":
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Traslado de puesto de trabajo
 - Inhabilitación por un período no superior a tres años, para ascender de categoría.
 - Despido, en los términos previstos por el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con la estricta observancia de lo disciplinado por el artículo 55 de la citada Ley.

36.4.- Procedimiento disciplinario

1º.- Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

1.1.- Información reservada: El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

1.2.- Medidas cautelares: En supuestos excepcionales por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales puedan derivarse daños de difícil o imposible reparación, y como medida cautelar, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador, oído éste y el Comité de Empresa con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador solo percibirá la retribución correspondiente al salario base de su Grupo, complemento de Nivel y complemento de antigüedad. El instructor en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2º.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio, bien por propia iniciativa, moción razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, será notificado al interesado y al Comité de Empresa, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a este último. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, el interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3º.- Transcurrido el plazo anterior y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado y al Comité de Empresa. En el supuesto de que el órgano resolutorio considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, se dará nueva audiencia al interesado.

4º.- De las resoluciones se dará cuenta a la Comisión de Personal.

5º.- Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

6º.- Los procedimientos disciplinarios que tengan como falta el acoso sexual o el acoso por razón de sexo tendrán carácter prioritario y urgente, tomándose las medidas provisionales necesarias para preservar a la presunta víctima de la posibilidad de tales acosos además de aquellas otras que se estimen convenientes para su protección y apoyo.

CAPÍTULO 10. DE LA SALUD LABORAL Y VESTUARIO.

Art. 37. Salud Laboral. Principios Generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como el deber correlativo de observar poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 38. Medios y equipos de protección personal

El ayuntamiento facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. La Comisión Paritaria participará en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

Art. 39. Reconocimiento Médico

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico específico a los riesgos del puesto de trabajo a todos los trabajadores municipales con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Este reconocimiento tendrá carácter voluntario. Constará, al menos, de análisis de sangre, de orina, electrocardiograma y vacunación específica para colectivos peligrosos y tóxicos (Vacuna Hepatitis B y Tétanos). Para el personal de oficinas un reconocimiento ocular exhaustivo.

Los reconocimientos médicos se llevarán a efecto durante los tres primeros meses del año y se realizarán dentro del horario de trabajo, y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento.

Art. 40. Vestuario.

El Ayuntamiento previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, facilitará gratuitamente los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo, reponiendo la prenda o calzado deteriorado.

Firma 2 de 2

06/03/2019

El Alcalde

Gustavo Figueroa Cid

Firma 1 de 2

06/03/2019

Secretaría General

Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.

Código Seguro de Validación

8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001

Url de validación

<https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014>

Metadatos

Clasificador: Certificado -





CAPÍTULO 11. REGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Art. 41. La representación colectiva del personal laboral.

4. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en la Ley 9/1987 de 12 de junio, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en lo regulado en el presente capítulo.
5. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Ayuntamiento, éste constituirá un único centro de trabajo formado por la totalidad de establecimientos dependientes de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987 de 12 de junio.
6. El órgano de representación de l@s trabajador@s incluidos en el ámbito de éste convenio colectivo es el Comité de Empresa, que ostentará la representación colectiva del personal laboral incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 42. Derechos y competencias de los miembros del comité de empresa.

Es competencia de los Representantes del personal laboral la defensa de los intereses generales y específicos de estos empleados/as del Ayuntamiento de Bargas y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

10. Los Miembros del Comité de Empresa, representantes de los trabajadores (en adelante RT), deberán ser informados de las siguientes materias:
 1. De los acuerdos de los órganos pertinentes, así como de los plenos de la Corporación que afecten a los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento. En estos supuestos, los citados Representantes de los trabajadores podrán emitir el informe al respecto para la consideración por la Corporación.
 2. Trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos y prevención que la Comisión correspondiente realice.
11. Los RT podrán hacer propuesta a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales en el trabajo, así como de todas aquellas que consideren oportunas.
12. Los RT serán los últimos en ser trasladados de puesto de trabajo o cambiado el turno cuando las necesidades del servicio lo requieran.
13. Los RS dispondrán de un crédito de hasta 20 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a actividades de representación, tanto dentro como fuera de las dependencias municipales. Para la utilización de este derecho se avisará con la mayor antelación posible al representante del servicio. Se podrán acumular las horas de distintos miembros de él, en uno o varios de éstos. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación.
14. Ninguno de sus miembros podrá ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del empleado en el desempeño de sus funciones de representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido disciplinario, en su texto refundido a 3 de diciembre de 2003. Asimismo, no podrá ser discriminado en los derechos que como empleado ostente, y en general en cualquier condición de trabajo.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

15. La Corporación facilitará al Comité de Empresa los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
16. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de información sindical.
17. Los RT podrán contar con la presencia de asesores, tanto en las reuniones internas como en cualquier reunión o negociación a la que fuera convocado. En este último caso, dichos asesores intervendrán con voz, pero sin voto.
18. Los RT podrán reproducir y difundir libremente entre todo el personal sus comunicados y fijar éstos en los tabloneros de información sindical, respetando en todo caso lo que en el art. 18 de la Constitución se contiene respecto a cuestiones relativas al honor, intimidad personal y familiar, la propia imagen, etc.

Art. 43. Asambleas.

1. Podrán convocar asambleas: el Comité de Personal, las Secciones Sindicales que estén representadas y/o el treinta y tres por ciento de la plantilla.
2. Los RT dispondrán de hasta treinta horas anuales para la celebración de asambleas.
3. Las Secciones Sindicales, previamente constituidas, dispondrán de hasta veinte horas anuales para la celebración de asambleas.
4. En ningún caso la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.
5. El preaviso de la convocatoria deberá presentarse ante la Concejalía de Personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, convocándose preferentemente fuera del horario de atención al público.
6. Los convocantes garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Art. 44. Solución de conflictos colectivos.

4. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.
En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa remisión del mismo a la Comisión Paritaria.
5. En el caso de que la Comisión Paritaria no de solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutua acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.
6. En todo caso, las partes se someten al arbitraje obligatorio establecido a nivel de Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO 12. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 45. Retribuciones básicas.

Se entiende por retribuciones básicas el sueldo, y su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal Funcionario de este Ayuntamiento, durante el período de vigencia del presente acuerdo, conforme a los grupos A1, A2, C1, C2 y AP en el que el Personal Laboral esté encuadrado, así como su antigüedad, siendo su cuantía por trienio y mes el

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





contemplado en la plantilla vigente, 27,62 euros para los trabajadores, independientemente de su jornada. Se devengará automáticamente en el mes en el que se cumplan los tres años de servicio o múltiplos de tres años de trabajo efectivo, incrementándose esta cantidad cada año, de acuerdo con lo que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal Funcionario. Anualmente se procederá a su incremento hasta el máximo que sea posible legalmente.

45.1. Complemento de nivel.

Se considera "complemento de nivel" la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios atendiendo al nivel asignado a cada categoría profesional, La cuantía será la que se fije para cada uno de los niveles en correspondencia numérica con la tabla de niveles de complemento de destino que para los funcionarios del Estado establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.2. Complemento de puesto de trabajo.

Es la retribución que corresponde percibir a cada trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que ocupa, según se detalla en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

En la determinación de este complemento se ha tenido en cuenta la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, y gestión, manejo de fondos públicos o especial cualificación técnica; jornada especial; los conceptos de penosidad, peligrosidad y toxicidad, así como la consideración del desempeño de responsabilidades afines eventualmente, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.3. Complemento por nocturnidad.

Se devengará por trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Por la ejecución total o parcial de trabajos en horario nocturno se percibirá un complemento salarial de un 25% del salario base mensual, en proporción a las horas trabajadas en dicho régimen, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.4. Complemento por turnicidad.

Se indemnizará la realización de trabajos en turnos rotativos y será abonado a todo aquel trabajador/a que lo realice. Turno mañana y tarde: 60,00 euros mensuales y turno mañana tarde y noche 70,00 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio,

45.5. Complemento por jornada partida.

Se retribuirá la realización de la jornada diaria de trabajo en horario partido, mañana y tarde, por razón del servicio, 75,00 euros mensuales, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio

45.6. Complemento por festivos, domingos y sábados (CF)

A) Se abonará, igualmente, un complemento en cuantía de 45,00 euros por cada festivo, sábado o domingo trabajado, siempre que forme parte de su jornada ordinaria de trabajo. Este complemento, para los casos de servicios de agua y alumbrado público vendrá incluido con el de turnicidad en un solo concepto, tal como se describe en el apartado 46.12. Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

	Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	





45.7. Indemnizaciones por razones de servicio.

Los trabajadores/as que por necesidad del Ayuntamiento, y siempre bajo orden de éste, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas percibirán una compensación por dietas y desplazamiento igual a las normas establecidas para el Personal Funcionario de este Ayuntamiento, acogiéndose a la legislación vigente para ellos, con justificación documental de los gastos ocasionados y cobrando la misma dieta todos los trabajadores/as, igual a la establecida para el Personal Funcionario, en el marco aprobado por la JCCM.

Para el Monitor de Internet se establece un complemento mensual de 125,00 € por este concepto como compensación por la confección de la cartelería municipal.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.8. Complemento de plena disponibilidad. (P.D.)

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de disponibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio. La realización de este régimen se interpreta en su completa acepción conceptual:

- D) Por un lado, contempla la posibilidad de ir adaptando la jornada del trabajador a las particulares necesidades que surjan en cada servicio.
- E) Por otro lado, en el caso de averías y/o emergencias el trabajador que sea requerido por el responsable del servicio, contabilizará el tiempo empleado, no pudiendo superar más de 70 horas anuales en este aspecto. El trabajador que perciba este complemento, en el caso de que supere las 70 horas anuales de dedicación, cada hora trabajada será considerada como hora extraordinaria.
- F) Paralelamente a los criterios A y B, el concejal responsable del área, podrá certificar la realización de hora extraordinaria de emergencia, dependiendo de la relevancia de la situación atendida en caso de que la disponibilidad requerida pase de dos horas. En todo caso, cada hora requerida entre las 22 h. de la noche y las 6 h. de la mañana, se considerarán como 1,5 horas para su compensación en tiempo libre.

El tiempo requerido de PD podrá ser deducido en jornadas siguientes según necesidades del área de trabajo, incluso de forma acumulada, siempre que se cuente con el Concejal Delegado de área.

La cuantía del complemento P.D. será de 160,00 euros mensuales para todos aquellos trabajadores/as que sean requeridos para esta dedicación, cuantía que será revisada en el siguiente Convenio Colectivo.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

45.9. Complemento por conducción de vehículos.

Se establece una cuantía mensual de 100,00 euros para todo aquel trabajador que acepte el compromiso de conducir vehículos municipales con motor y o maquinaria industrial en los distintos sectores que, por necesidad y características del propio servicio y su maquinaria, lo determine la Concejalía de Personal, previa comunicación al Comité de Empresa. No devengarán este complemento los empleados que desempeñen puestos de trabajo de Capataz, Maquinista y Conductor, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Correrá a cuenta de la empresa la formación para manejo de dicha maquinaria.

Se incrementará anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





45.10. Complemento de responsabilidad y control de mantenimiento.

Será aplicable en el caso de los trabajadores que por razones de especial desempeño de un servicio realice funciones fuera de las específicas de su puesto de trabajo. Su cuantía se fija en 130,00 euros y será devengado sólo en el caso de servicio efectivo prestado, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

45.11. Complemento de incentivo por apoyo a funciones de mantenimiento.

Debido a las especiales circunstancias de algunos servicios, y siempre previa autorización expresa de la Concejalía correspondiente, algunos trabajadores podrán ser requeridos para la realización de algunas tareas de mantenimiento, y percibirán una compensación económica cuya cuantía se fija en 108 €/mensuales. Este complemento será devengado solo en caso de servicio efectivamente prestado e incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

No es compatible con el de Plena Disponibilidad.

45.12. Complemento de fin de semana.

Para los casos del servicio de Aguas y Electricidad se reconoce este complemento para aquellos servicios que realicen servicios de Guardia de fin de semana y festivos tal y como se recoge en los Anexos correspondientes incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

45.13. Complemento por la prestación de servicios, sábados, domingos y festivos, por la Coordinador/a de servicios culturales.

Teniendo en cuenta que gran parte de las actividades culturales que se desarrollan en sábados, domingos y festivos, y deben ser coordinadas y dirigidas por el Coordinador/a de Servicios Culturales, se fija un complemento mensual de 180,00 euros por su realización, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

ART 46. Pagas extraordinarias.

Corresponde a cada trabajador/a una paga extra por la suma correspondiente al Sueldo, Complemento de Antigüedad, Complemento de Nivel y Complemento de Puesto por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al mes de junio y al de diciembre, abonándose en las nóminas de dichos meses.

Estas dos pagas extraordinarias anuales serán por importe, cada una de ellas, de igual cuantía que las que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral de este Ayuntamiento conforme a los grupos A1, A2, C1, C2, y AP en que el personal laboral este encuadrado.

46.1. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de fomentar la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

46.1.1. Compensación en tiempo libre:

- Las horas de lunes a viernes, desde las 8 hasta las 22 horas: el 175%
- Las horas de lunes a viernes, nocturnas: el 200%

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

- Las horas festivas, sábados y domingos, desde las 8 hasta las 22 horas: el 225%
- Las horas festivas nocturnas: el 300%

46.1.2. Compensación económica:

- Las horas realizadas por períodos punta de producción, o en casos de emergencia, se percibirán con un recargo del 75% del salario bruto, proporcional. En todo caso esta consideración, deberá ser autorizada previamente por el Concejal Delegado de Área.
- Si estas horas se produjesen en sábado, domingo, festivos o nocturnos, será el 100%
- Si las horas fueran festivas nocturnas serán incrementadas en 125%
- Las horas extraordinarias que se compensen en libranzas se disfrutarán inexcusablemente a petición del trabajador y siempre y cuando el servicio lo permita, pudiendo ser acumulativas. Y las horas extraordinarias compensadas económicamente se percibirán en la nómina del mes siguiente a su realización, una vez contabilizadas.
- Las horas extraordinarias que haya que realizar por el Personal Laboral de este Ayuntamiento durante las Fiestas de San Esteban y de septiembre se compensarán con un importe de 37,52 € brutos/hora, en horario diurno y 50.49 € brutos/hora en horario nocturno, incrementándose anualmente según el aumento establecido por la LPGE.
- Se consideran horas extras de fiestas las realizadas a partir del acto del Pregón del viernes, el sábado, el domingo y el lunes completo, así como las realizadas el martes a partir de la finalización de la jornada de trabajo de los empleados. Y además se considerarán horas extras nocturnas las realizadas durante los días anteriores desde las 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente.

CAPÍTULO 13 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Art. 47 Relación de Puestos de Trabajo y Oferta de Empleo Público.

La plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo aprobados y presupuestados por la Corporación constituyen la base sobre la que se establece la Oferta de Empleo Público anual.

Las vacantes que se produzcan en el Ayuntamiento por cualquier causa, así como las plazas de nueva creación, formarán la oferta de empleo público que tendrá un carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y de categorías profesionales que se consideren prioritarios en la línea de la consolidación del empleo temporal, convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan a necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural. Dichas Ofertas de Empleo Público serán convocadas en todo caso con respeto a los límites que anualmente establezcan los presupuestos generales del estado.

La Corporación tenderá a la normalización de la Oferta de Empleo Público con carácter anual (aprobación, publicación, desarrollo, contratación)

En la elaboración de la oferta de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales, las definidas en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003; estándose en todo caso a lo preceptuado en el artículo 41 de la Ley de Empleo de Castilla-La Mancha.

Art. 48 Traslados

Podrá concurrir a todos los concursos de traslados cualquier trabajador indefinido que lleve al menos un año de servicios prestados, contando desde su contratación, hasta el último día de presentación de instancias. Para poder ejercer este derecho tendrá que poseer el mismo grupo y área de la vacante. En todo caso se elaborará el oportuno baremo de méritos.

Dicho baremo será elaborado por el Departamento de Personal que lo someterá a la consideración de la Comisión Paritaria.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Art. 49 Permutas

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizarán las permutas de los puestos de trabajo o turnos entre trabajadores de la misma categoría y nivel.

Art. 50 Promoción Interna

En la provisión de plazas por promoción interna la selección se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria que previamente será negociada por la Comisión Paritaria.

El sistema de selección de promoción interna se proveerá mediante concurso-oposición, observando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Esta se llevará a cabo, dentro de cada área, aunque exista disparidad entre la relación laboral de los empleados (laboral-funcionario), disponiendo las pruebas necesarias para ello.

Disposición adicional:

Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado y Organizaciones Sindicales que afecten a empleados públicos (que deberán ser objeto de negociación previa para su oportuna tramitación presupuestaria), y sean publicados en el Boletín Oficial del Estado a través de Leyes, Decretos Leyes, Acuerdos o Resoluciones del Consejo de Ministros, será de aplicación automática al personal laboral del Ayuntamiento de Bargas, cuando sea legalmente definitivo.

Disposición final:

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo Laboral será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, remitiéndose copia del mismo a la autoridad laboral competente y, nominativamente, a los trabajadores afectados.

ANEXO I

HORARIO Y CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO

Por el presente Convenio, queda organizado cada servicio o área de gestión como sigue:

Estos servicios independientemente que el horario que se refleja podrá también acogerse a la jornada flexible que aparece en el Artículo 20

A) SERVICIO DE AGUAS

Por la singularidad de las necesidades de este servicio, su organización se conforma tal como se describe en ANEXO III.

B) SERVICIO DE LIMPIEZA

Se crearán turnos de mañana y tarde, dependiendo de cuando sea conveniente limpiar las dependencias municipales. El Ayuntamiento se encargará de cubrir las posibles bajas del personal de este Servicio.

Firma 2 de 2 | El Alcalde | 06/03/2019 | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | Secretaria General | 06/03/2019 | Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





C) SERVICIO DEL CEMENTERIO

La jornada se realizará con horario de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto los días que se produzcan enterramientos por la tarde, que se descontarán de la jornada de mañana. Por la particular configuración del servicio de cementerio, se habilitó al capataz responsable de esta instalación con el complemento P.D, al igual que al oficial de 2ª que colabora en la alternancia del servicio. Tanto el capataz y el oficial de 2º tendrán un complemento de 45€ por sábado, domingo o festivo que se alternen, siendo acumulable a días libres los días trabajados.

El responsable del cementerio recibirá el complemento especificado en el apartado 45.10.

El Ayuntamiento proveerá de un teléfono móvil para su localización al personal responsable del servicio, que estará activo durante las 24 horas.

D) CASA DE CULTURA

2. BIBLIOTECA: Este servicio funcionará de lunes a viernes con el siguiente horario:
Apertura al público: Por la mañana, lunes, miércoles y viernes y todas las tardes.
Doce horas y media repartidas en tres mañanas y 25 horas repartidas en todas las tardes de 16:00 a 21:00 horas.
(Se podrá mantener este horario siempre que haya personal cualificado contratado).

Por este horario se reconoce el Complemento de Jornada Partida (JP) durante tres días a la semana, siendo la cantidad a percibir del 60 por 100 del complemento de J.P.

En Verano (20 de junio a 20 de septiembre, aproximadamente) el horario se adaptará a las necesidades del servicio abriéndose mañana y tarde al público de lunes a viernes, 22 horas y media por la mañana y 15 horas por la tarde. Se percibirá el 100 % del Complemento de Jornada Partida durante los tres meses de verano.

3. –ACTIVIDADES CULTURALES PROGRAMADAS: La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes. Por las actividades programadas en sábados, domingos o festivos los trabajadores requeridos se le compensarán las horas trabajadas a elección del trabajador.
4. –ORDENANZA: La jornada del trabajador será de lunes a viernes en horario de mañana y tarde de 10:00 a 12:30 horas y de 16:00 a 21:00 horas. Si el trabajo se realiza en fin de semana o festivos, el trabajador percibirá una compensación como queda reflejado en el punto 46.1.2 del convenio. Por las actividades programadas en sábados, domingos o festivos los trabajadores requeridos se le compensarán las horas trabajadas a elección del trabajador.

Por este horario se reconoce a todos los trabajadores a ellos adscritos a este centro.

E) SECCIÓN DE DEPORTES

Los peones del Pabellón realizarán su jornada de lunes a domingo de 15:00 a 22:30 horas librando dos días en semana y rotando los servicios en fin de semana.

El coordinador de escuelas deportivas tendrá su jornada de lunes a domingo de 15:00 a 22:30 horas, librando dos días en semana y rotando los servicios de fin de semana con complemento de Plena disponibilidad (P.D).

Firma 2 de 2	06/03/2019	El Alcalde
Gustavo Figueroa Cid		
Firma 1 de 2	06/03/2019	Secretaría General
Carmen Rodríguez Moreno		

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

La gerente de deportes tendrá una jornada laboral de atención pública todas las mañanas de lunes a viernes en horario de 9:00 a 14:00 horas y las 12 horas y media restantes se adaptarán las necesidades del servicio.

F) SERVICIO DE ELECTRICIDAD

Este servicio se organiza en dos tipos de jornadas: jornada ordinaria (JO) para el trabajador categoría oficial de 1ª con funciones de conductor y dos trabajadores en turnos, según cuadrante establecido en ANEXO II

G) SERVICIO DE OBRAS

El horario presencial de trabajo de los empleados del Sector de Obras comprende desde las 7:30 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

H) SERVICIO DE PARQUES Y JARDINES

Su horario presencial será de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Al Capataz de este Servicio se le dotará de Plena Disponibilidad para atender posibles necesidades del área. Además de las tareas propias del área, se realizarán las siguientes:

- Control de la empresa encargada de desinfección, desinsectación y desratización.
- Organización y traslado de mobiliario a distintas dependencias.
- Recogida de alimentos para las personas más necesitadas en la Cruz Roja (Toledo)
- Organización de distintos eventos referidos al Ayuntamiento dentro la jornada laboral.
- Gestión de residuos urbanos.

I) SERVICIOS SOCIALES

1.- Servicio de Estancias Diurnas:

- i. Auxiliares. Cuando las auxiliares realicen los viajes de acompañamiento de las personas que acuden al Servicio de Estancias Diurnas se turnarán, realizando cada una el aumento de la media hora de la jornada laboral a primera y a última hora de la misma. Cuando no realicen dichos viajes el aumento lo harán (ambas) 15 minutos tanto a primera como a última hora. Siendo su horario de una auxiliar de 8:30 a 17:00 y el de la otra 9:30 a 18:00 horas.
- ii. Fisioterapia y Terapeuta: Se turnarán al realizar el aumento de veinte minutos diarios (parte proporcional), haciéndolo la terapeuta de 9:30 a 14:50 horas y la fisioterapeuta de 9:10 a 14:30 horas.
- iii. Conserje: Su horario será de 9:30 horas a 13:00 horas y de 15:30 horas a 19:30 horas, cuando las auxiliares realicen viajes. Por necesidades del servicio este horario puede ser modificado.
- iv. El Conductor del autobús del Centro, su horario será de 8:00 a 13:30 y de 16:00 a 18:00 horas.

2.- Servicios Sociales:

Los trabajadores sociales, Educadora, Auxiliar Administrativa. El horario será fijo de 8:30 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con flexibilidad desde las 7:30 hasta las 15:30 horas y cuando la dinámica del Centro lo requiera (por actividad, reunión) en horario de tarde.

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019 Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 Secretaria General 06/03/2019 Carmen Rodríguez Moreno

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





3.- Personal del Servicio de Ayuda a Domicilio:

Los/las trabajadores/as del SAD tendrán jornada de lunes a domingo, considerando SAD básico de lunes a viernes y SAD extraordinario Fines de Semana y Festivos. El horario se acordará en función de los usuarios y de la demanda del servicio.

Se dotará a este Servicio del vestuario y material quirúrgico necesario (guantes de látex, etc.)

J) CENTRO DE ATENCION A LA INFANCIA

El horario del centro será de 7:30 a 15:45 horas, de lunes a viernes. Este horario será ocupado por las distintas personas adscritas a este servicio dentro de su horario

El descanso de media hora diaria se hace al inicio o final de la jornada de cada trabajadora, por turnos rotatorios y siempre con conocimiento de las Concejalías correspondientes.

K) CENTRO JOVEN.

El horario será de dos días a la semana de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con la flexibilidad des de las 7:30 hasta las 15:30 horas y de tres días a la semana de 09:00 a 14:15 y de 15:45 a 18:00 horas. Se establece la parte proporcional correspondiente a la jornada partida. En periodos vacacionales escolares el horario será sólo de mañana.

L) CENTRO OCUPACIONAL:

El horario será fijo de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo completar el resto de la jornada con flexibilidad des de las 7:30 hasta las 15:30 horas y cuando la dinámica del centro lo requiera (por actividad, reunión), en horario de tarde.

M) VIGILANTE DEL COLEGIO:

El horario será de lunes a viernes de 7:30 horas a 15:00 horas.

N) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

1.- Archivera y ordenanza: El horario se realizará con carácter general de lunes a viernes entre las 7:30 horas y las 15:30 horas.

O) PUNTO LIMPIO

El horario será de lunes a viernes de 10:30 a 13:00 horas y 16:00 a 18:30 horas, sábados 9:00 a 14:00 horas. Al trabajador que desempeñe este servicio se le compensará con el Complemento por jornada partida.

P) SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA

La organización y responsabilidad de este servicio y hasta que se creen las plazas correspondientes, será llevado por el capataz de Parques y Jardines.

Por ello se le asigna el complemento recogido en el artículo 45.10

Q) SERVICIO ESPECIAL DE LIMPIEZA VIARIA Y CEMENTERIO

Se habilitará a dos trabajadores en alternancia con categoría de peón con complemento de plena disponibilidad (P.D.) y 45 euros por cada sábado, domingo o festivo, por la realización de los siguientes trabajos:

Firma 2 de 2 El Alcalde 06/03/2019
Firma 1 de 2 Carmen Rodríguez Moreno 06/03/2019 Secretaria General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.	
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001
Url de validación	https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014
Metadatos	Clasificador: Certificado -





Plaza de la Constitución, 1 | 45593 Bargas (Toledo) | 925 493 242 | info@bargas.es

- Trabajos por enterramiento en el cementerio
- Limpieza viaria zona centro y/o recorridos de desfiles y procesiones.

Se les compensará con dos días de libranza, en caso de trabajar sábado y domingo en el mismo fin de semana.

En el caso de que, por refuerzo, tuvieran que asistir los dos trabajadores, ambos tendrán reconocidos el complemento indicado anteriormente los días que asistan.

ANEXO II

SERVICIO DE ELECTRICIDAD /ALUMBRADO PÚBLICO.

- La jornada laboral será de 7:30 a 15:00 horas de lunes a viernes.
- Para tal fin, se establece un cuadrante de guardias localizadas de fin de semana rotativo, con porte de teléfono móvil las 24 horas del día. Vigilancia de alumbrados en horario en el que éstos entren en funcionamiento, así como reparación de averías, atendidas según convenio.
- La vigilancia en fines de semana se realizará el viernes y sábado durante 2 horas cada día, el horario será a elección del trabajador. Después de la realización de este servicio el trabajador disfrutará de dos días de descanso (jueves y viernes siguiente), siempre y cuando esté cubierto el servicio.
- Se asigna al capataz y al Oficial de 1ª el complemento de Plena Disponibilidad, atendiendo los servicios reflejados como P.D. en los términos descritos. Para su remuneración estará a lo establecido en el convenio para tal situación, habiendo rotación según cuadrantes organizados.
- La asignación económica del servicio del complemento de guardia semanal será de 100 € semanales, en el que se incluye la atención por turnos en los períodos descritos.
- La atención de vigilancia en los festivos no contemplados en los cuadrantes será asignada por el Concejal de Servicios, remunerándose con el complemento de festivos en su caso.
- Si en periodos de vacaciones, bajas etc., para poder garantizar los turnos fuera necesario no poder librar jueves y viernes, se compensará con un complemento al oficial o al capataz que lo realice con el complemento (36,73 euros) por cada jueves o viernes trabajado en el que se estuviera librando, y librar día por día

1ª Semana	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	A-J	A-J	A (G.V.)	A (G)
TARDE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)
NOCHE	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (P.D.)	A (G.V.)	A (G.V.)	A (G)

2ª Semana	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
MAÑANA	A-C-J	A-C-J	A-C-J	C-J	C-J	C (G.V.)	C (G)
TARDE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)
NOCHE	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (P.D.)	C (G.V.)	C (G.V.)	C (G)

Firma 2 de 2
Gustavo Figueroa Cid
06/03/2019
El Alcalde

Firma 1 de 2
Carmen Rodríguez Moreno
06/03/2019
Secretaría General

Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.

Código Seguro de Validación 8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001

Url de validación <https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014>

Metadatos Clasificador: Certificado -





ANEXO III

SERVICIO DE AGUAS.

La jornada laboral estará distribuida de la siguiente forma:

De lunes a viernes de 7:30 horas a 15:00 horas se establece un turno con el capataz, un oficial y un peón, excepto los jueves y viernes que librarán de forma alternativa el capataz y el oficial para atender las guardias localizadas de fin de semana. El cuadrante de este reparto será realizado trimestralmente con la autorización del concejal de Servicios.

El capataz rotara en los turnos de guardia de fin de semana y en los turnos de mañana cuando falte personal oficial.

Se garantiza en periodos vacacionales, bajas laborales, etc. la incorporación al servicio de personal para poder garantizar los turnos.

Al igual que sábados y domingos los días festivos estarán cubiertos por el capataz o el oficial, de guardia localizada, con el teléfono móvil durante las 24 horas.

Los servicios que se prestarán en las guardias de fin de semana y festivos serán los siguientes: vigilancia, control de depósitos y grupos de presión. Se atenderán las posibles averías siempre que previamente el concejal de Servicios lo autorice.

Estas horas realizadas por averías o servicios de urgencias en las guardias de fin de semana y festivos serán compensadas según convenio, previo informe del concejal de servicios.

Se establece por las peculiares condiciones de este servicio un complemento de P.D. a una segunda persona, en este caso al oficial de primera.

El complemento por servicio de guardia semanal por turnos rotatorios será remunerado con un complemento de 146,93 €. Esa cantidad incluye el trabajo por turnos durante la semana y la alternancia rotativa en la dedicación en fin de semana. Y la de 73,45 euros por la guardia de 24 horas en festivos.

Si en periodos de vacaciones, bajas etc., para poder garantizar los turnos fuera necesario no poder librar jueves y viernes, se compensará con un complemento al oficial o al capataz que lo realice con el complemento (36,73 euros) por cada jueves o viernes trabajado en el que se estuviera librando, y librar día por día.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se expide el presente certificado, por orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente.

En Bargas, a 5 de marzo de 2019

Vº Bº EL ALCALDE

LA SECRETARIA



(Documento firmado digitalmente en el margen izquierdo)

Diligencia para hacer constar que este documento ha sido expedido antes de ser aprobada el acta que lo contiene y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente

Firma 2 de 2 | 06/03/2019 | El Alcalde | Gustavo Figueroa Cid
Firma 1 de 2 | 06/03/2019 | Secretaria General | Carmen Rodríguez Moreno

		Este documento es una copia, emitida por el Ayuntamiento de Bargas, de un documento electrónico almacenado en el archivo electrónico del Ayuntamiento de Bargas. Para validar la autenticidad de esta copia acceda al validador de documentos del Ayuntamiento mediante la URL que encontrará en este mismo documento.
Código Seguro de Validación	8662e2f2acb3404aada5912c00e50a1e001	
Url de validación	https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014	
Metadatos	Clasificador: Certificado -	

