



**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE PLENO DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE BARGAS (TOLEDO), CELEBRADA EL DÍA 27 DE FEBRERO DE 2019**

En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial de Bargas, siendo las veinte horas del día 27 de febrero de 2019, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde-Presidente, D. Gustavo Figueroa Cid, se reúne el Ayuntamiento Pleno, con la asistencia de los Sres. Concejales:

**LISTA DE ASISTENTES**

**GRUPO MUNICIPAL PSOE**

D. GUSTAVO FIGUEROA CID  
D<sup>a</sup> SONIA ALONSO PANTOJA  
D. ISIDRO HERNANDEZ PERLINES  
D<sup>a</sup> MARIA DEL ROSARIO GARCIA VILLALUENGA  
D. VICTOR SANCHEZ SALCEDO  
D<sup>a</sup> ISABEL MARIA TORNERO RESTOY  
D. FRANCISCO MANUEL PANTOJA VIVAR  
D<sup>a</sup> SANDRA HERNANDEZ VILLASEVIL  
D. FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ JIMENEZ  
D<sup>a</sup> MARIA DOLORES GOMEZ GARCIA

**GRUPO MUNICIPAL PP**

D. MIGUEL ÁNGEL ALFAGEME MACÍAS  
D<sup>a</sup> CARIDAD MARTÍN PALACIOS  
D. MARCELINO HERNANDEZ RODRIGUEZ  
D. JOSE M<sup>a</sup> GÓMEZ DOMÍNGUEZ

**GRUPO MUNICIPAL IU-GANEMOS**

D. RUBEN HERNANDEZ VILLASEVIL  
D<sup>a</sup> MARIA NOELIA GARCÍA MARTÍN

**Secretaria**

CARMEN RODRIGUEZ MORENO

**LISTA DE NO ASISTENTES**

D<sup>a</sup> MARIA AZUCENA BARGUEÑO CUADROS - GRUPO MUNICIPAL PP

Comienza la sesión con el primer punto del **ORDEN DEL DIA**

**1.- LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR CELEBRADA EL DÍA 30 DE ENERO DE 2019.**

El Sr. Alcalde-Presidente pregunta si hay alguna objeción al acta de la sesión celebrada el día 30 de enero de 2019.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



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

Conocido el borrador citado anteriormente, el Ayuntamiento Pleno, por UNANIMIDAD de los DIECISÉIS miembros Corporativos presentes **ACUERDA:**

**UNICO.-** Aprobar el borrador de la sesión celebrada el día 30 de enero de 2019 ordenándose la transcripción al Libro de actas, según lo dispuesto en el artículo 110.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre.

**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





**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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





*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 Servicios 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 períodos.*

*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-*

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |   |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |   |
| Metadatos                   | Clasificador:   | Acta -   | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original |





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

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 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**

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





*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:*

- 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*

|              |                         |            |                    |
|--------------|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

- 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.

#### 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

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

*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.*

*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 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*

|              |                         |            |                    |
|--------------|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





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

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

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

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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.

**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

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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.

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

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |



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

*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.*
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*

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |  |





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.

**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 periodo 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.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |                               |                                 |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |                               |                                 |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta -   | Origen: Origen administración | Estado de elaboración: Original |





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

- a) 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 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 períodos 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:

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |



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

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.*

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.*

*Quando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborales se añadirán dos días adiciones 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.*

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





*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.*

*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:*

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |        |   |
|-----------------------------|--|--------|---|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |        |   |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |        |   |
| Metadatos                   | Clasificador:  | Acta - | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original |





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

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.

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.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |  |



**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:*

- 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 celíacos). 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 concurriesen 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, atendería a las solicitudes ordinarias de ayuda social, con arreglo a las bases reguladoras vigentes.*

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |



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

- De no apreciarse casos de urgencia o necesidad básica, o de quedar un remanente del 65% indicado, éste se destinaría 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).

**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



### 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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





- 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.

### 36.4.- Procedimiento disciplinario

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |



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.

### **Art. 38. Medios y equipos de protección personal**

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





*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.*
  2. *Trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices*

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



**Art. 44. Solución de conflictos colectivos.**

1. 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.
2. 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.
3. 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, incrementándose anualmente según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado por cada ejercicio.

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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 acepción 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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |                               |                                 |
|-----------------------------|--|-------------------------------|---------------------------------|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |                               |                                 |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |                               |                                 |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta -   | Origen: Origen administración | Estado de elaboración: Original |





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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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 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.**

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





*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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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**

- 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.

- 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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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,

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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.

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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





| 1ª Semana | LUNES       | MARTES      | MIÉRCOLES   | JUEVES      | VIERNES     | SÁBADO      | DOMINGO  |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| MAÑANA    | A-C-J       | A-C-J       | A-C-J       | A-J         | A-J         | A<br>(G.V.) | A<br>(G) |
| TARDE     | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G) |
| NOCHE     | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G.V.) | A<br>(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<br>(G.V.) | C<br>(G) |
| TARDE     | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G) |
| NOCHE     | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G.V.) | C<br>(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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





**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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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.

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.

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





Annualmente, 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 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





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 documentalente. 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 adiciones 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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



**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 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
Secretaría General  
22/03/2019  
Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
El Alcalde  
22/03/2019

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





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 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





- 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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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:
  - a. 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.
  - b. 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.

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |



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

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.**

- a. Podrán convocar asambleas: el Comité de Personal, las Secciones Sindicales que estén representadas y/o el treinta y tres por ciento de la plantilla.
- b. Los RT dispondrán de hasta treinta horas anuales para la celebración de asambleas.
- c. Las Secciones Sindicales, previamente constituidas, dispondrán de hasta veinte horas anuales para la celebración de asambleas.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Los convocantes garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

**Art. 44. Solución de conflictos colectivos.**

1. 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.
2. 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.
3. 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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





**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:

- 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.

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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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.
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).

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**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.

**1. 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

**2. 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  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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<br>(G.V.) | A<br>(G) |
| TARDE     | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G) |
| NOCHE     | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(P.D.) | A<br>(G.V.) | A<br>(G.V.) | A<br>(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<br>(G.V.) | C<br>(G) |
| TARDE     | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G) |
| NOCHE     | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(P.D.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G.V.) | C<br>(G) |

Firma 2 de 2  
 Carmen Rodríguez Moreno  
 22/03/2019  
 Secretaria General  
 Firma 1 de 2  
 Gustavo Figueroa Cid  
 22/03/2019  
 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 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001

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

Metadatos Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





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.

Las aludidas intervenciones se transcriben a continuación.

Toma la palabra la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** para exponer: se ha firmado tras numerosas rondas de negociaciones, el convenio colectivo que afecta al personal laboral y eso supone un gran éxito para los trabajadores y para el Ayuntamiento pues representa un marco de relaciones laborales actualizado que refuerza la seguridad jurídica y asegura unas condiciones laborales adecuadas para los empleados públicos en su labor de servicio a los vecinos y ciudadanos. Este convenio sigue la senda de concertación social iniciada hace varias décadas en el Ayuntamiento, consolida y mejora los avances alcanzados en anteriores pactos y constituye un instrumento que sin duda redundará en la eficacia de la actividad pública municipal puesto que afecta al principal activo de la Administración Local que son sus trabajadores. Es obligado reconocer el esfuerzo y dedicación empleados en su negociación para llegar finalmente a un acuerdo beneficioso para ambas partes, por lo que debemos felicitar a todos los miembros de la comisión negociadora en su conjunto. Ahora solo queda ratificar el pleno. Nada más.

Interviene a continuación el **SR. HERNÁNDEZ VILLASEVIL, Portavoz del Grupo Municipal IU-Ganemos**, y dice lo siguiente: Izquierda Unida va a votar a favor del convenio colectivo respetando la decisión de los trabajadores de este Ayuntamiento, pero si nos gustaría mencionar algunos puntos. El convenio colectivo se empieza a negociar el 11 de enero de 2017, por lo que ha durado la negociación mas de dos años y además se concluye tres meses de las elecciones municipales. También mencionar que este grupo municipal, no ha recibido ni una sola noticia de cómo iban las negociaciones después de veintiuna mesas de negociación. No se consideró la necesidad de solicitar informes jurídicos de los acuerdos que se iban alcanzando hasta el día 26 de noviembre de 2018. El día 18 de diciembre de 2018 se emite dicho informe en el que se manifestaba que se incumplían las disposiciones legales vigentes según la Ley de Presupuestos Generales del Estado en algunos

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





acuerdos alcanzados. Desde este grupo municipal queremos remarcar que no ha habido voluntad política de este gobierno para acelerar la negociación, ni para minorizar las repercusiones económicas surgidas durante la crisis. Como ejemplo puedo poner el hecho de la acción social, que en otros municipios se ha mantenido la misma cantidad que tenía antes de la crisis, aquí se ha ido reduciendo durante los años anteriores y ahora solo se puede subir lo que la Ley de Presupuestos nos ordena. También como ejemplo se puede poner que en otros municipios cercanos tiene jornadas laborales de 35 horas y aquí siguen las 37 y media. Y otro ejemplo que puedo poner es que tenemos maquinaria parada porque no se reconoce a los trabajadores el nivel necesario para manejarlas, cuando esto solo supone unos euros de incremento y en su lugar se contrata empresas privadas para hacer ese trabajo.

Seguidamente toma la palabra el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** para decir: bueno pues por parte del Grupo Popular pues en primer lugar agradecer al Grupo Izquierda Unida que se sume a la argumentación que dimos precisamente en la Comisión informativa en la que tratamos ese punto, señalando precisamente pues que el convenio lleva más de dos años denunciado, que nosotros en la última comisión de personal que también hace casi dos años como en otras comisiones de personal, siempre hemos reclamado que se diera parte de las negociaciones que se mantenían puesto que finalmente estos acuerdos requieren aprobación en pleno y sin embargo pues bueno, pues no se hizo así, y por otro lado pues también recordar la recomendación que dimos de que creemos que es bueno que antes de proceder a la firma por parte del Ayuntamiento, pues que se pase los acuerdos adoptados con los trabajadores antes por los servicios jurídicos del Ayuntamiento, que evidentemente que si no se les requieren pues no van a informar hasta que se inicie el expediente como fue el caso y al final supuso un poco más de dilación en todo este proceso. Por lo demás pues bueno, felicitar que haya concluido con un acuerdo, si los trabajadores lo consideran apropiado habiéndolo firmado su representación sindical, lo mismo que la parte del Ayuntamiento, pues por nuestra parte nada que añadir, pero como no sentimos vinculación alguna ni se nos ha dado ningún tipo de información ni posibilidad de participar en este proceso, lo único que podemos hacer es mantener la abstención que dimos en la comisión informativa. Nada más.

Vuelve a intervenir la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** y expone: llevar a cabo un convenio no es tarea baladí, no se consigue ni en dos meses ni en tres. Es necesario sentarse muchas veces a negociar porque como cualquier convenio, es un tira y afloja para encontrar puntos de encuentro, tanto de los trabajadores como de la propia Administración. Por lo tanto, reprochar que se haya tardado equis tiempo no ha sido ni por gusto ni por placer, ha sido por necesidad. Ha habido que ir poco a poco avanzando en esos acuerdos. En cuanto a la firma, lo normal es que cuando un acuerdo ya se ha firmado por parte de ambas partes, es decir, por parte de la Administración y de los trabajadores, o de los representantes de los trabajadores, es entonces cuando el Sr. Alcalde tiene que pedir que se someta a ley, para ver que realmente está dentro de lo que marca la ley, la ley general de los presupuestos. Y creo recordar que han sido escasos los artículos o las partes que ha habido que modificar. Por lo tanto no ha sido tan grave. Si que es verdad que ha llevado su tiempo, pero es que realmente es los convenios nunca se consiguen ni en dos días, ni en tres ni en cuatro, se necesitan reunirse muchas veces, y de ahí el tiempo que se necesite para llegar a lo que hemos llegado; a un buen acuerdo que va a beneficiar por un lado a los trabajadores y por otro lado a la propia administración. Hablas de las horas del trabajo de las treinta y cinco horas; aquí en el Ayuntamiento de Bargas se empezaron a plantear desde el momento mucho antes de que la administración Regional lo pusiera en marcha, desde que fue permitido por la ley, por lo tanto si que se han ido cumpliendo y estamos a la altura de lo que puedan haber hecho en otros municipios pero vamos más allá, porque ahora mismo hemos conseguido un buen convenio. Y yo creo que sí es algo de lo que nos deberíamos felicitar y apoyar. Agradezco a Izquierda Unida que lo vaya a apoyar y siento que el Partido Popular pues se abstenga en algo que es una negociación que tienen que llevar la administración y los trabajadores. Y nada más. Gracias.

Finalmente interviene el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** diciendo: sí, simplemente aclara que es posible que no me haya expresado de manera correcta, pero por parte del Grupo Popular no ha habido ningún reproche respecto al tiempo; evidentemente cuando se trata de una negociación pues la negociación acaba cuando las dos partes llegan a acuerdo, ni más ni menos, no hay nada más.

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|   |   |
|---|---|
|  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   | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación   | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsini=014</a> |
| Metadatos   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





**3. PROPUESTA DE APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 38 DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO., RELATIVO A LA PLENITUD RETRIBUTIVA Y DÍAS DE AUSENCIA SIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES**

El Sr. Alcalde da lectura al dictamen de la Comisión de Personal celebrada el día 20 de febrero de 2019 que se transcribe literalmente a continuación:

**PUNTO TERCERO.- PROPUESTA DE APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 38 DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO., RELATIVO A LA PLENITUD RETRIBUTIVA Y DÍAS DE AUSENCIA SIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES**

El Sr. Presidente explica el contenido de la propuesta de acuerdo que se trae a aprobación.

**Expte.: GENERAL 790/2019**

**Objeto: Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Bargas. Propuesta de modificación del artículo 38.**

**Asunto: Propuesta de aprobación**

**PROPUESTA DE APROBACIÓN AL PLENO**

**PRIMERO.-** La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a través de su disposición adicional quincuagésima cuarta, ha venido a establecer un nuevo marco normativo para el régimen de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que elimina las restricciones existentes hasta este momento y permite que cada Administración Pública determine, previa negociación colectiva, las retribuciones que ha de percibir durante la situación de incapacidad temporal el personal a su servicio y al de sus Organismos y Entidades públicas dependientes.

**SEGÚNDO.-** De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para que los Acuerdos alcanzados en la Mesa de Negociación que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas sean válidos y eficaces, es necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos. El citado artículo establece que, una vez aprobado el Acuerdo, cuando afecte a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el mismo será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. En este sentido, la mesa general de negociación común para personal funcionario y laboral celebrada el 9 de noviembre de 2018, se llevo a al acuerdo para establecer el régimen retributivo del personal incluido en régimen general de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal.

Por su parte, también se considera necesario regular el régimen de ausencias por enfermedad, contemplada en la 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.

**TERCERO.-** De acuerdo con ello, la mesa general de negociación para el personal funcionario, celebrada el día 18 de febrero acordó dar una nueva redacción al artículo 38 del acuerdo marco, con la finalidad de recoger lo señalado en el apartado anterior.

Vistos los informes de Secretaría e Intervención municipal emitidos la efecto, de conformidad con el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, esta Alcaldía de

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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, el siguiente

### ACUERDO

**PRIMERO.-** Aprobar la modificación del artículo 38 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Bargas, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 2 de febrero de 2010, y publicado en BOP nº 247 de 27 de octubre de 2010, cuyo texto se contiene en el anexo I.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO.-** Enviar copia del acuerdo marco a la autoridad laboral, dentro del plazo de 15 días a partir de su aprobación en el Pleno, para su registro y demás efectos oportunos.

### ANEXO I

#### ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BARGAS

**“Artículo 38:**

1.- Para todo el personal funcionario 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.- De conformidad con la 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, se reconocen cuatro días al año, denominados “de ausencia sin deducción de retribuciones”, de los cuales 3 podrán ser consecutivos; 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.”

(...)

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



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.

Sin que se produjeran intervenciones al respecto, el Ayuntamiento Pleno, por UNANIMIDAD de los dieciséis miembros corporativos presentes **ACUERDA:**

**PRIMERO.-** Aprobar la modificación del artículo 38 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Bargas, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 2 de febrero de 2010, y publicado en BOP nº 247 de 27 de octubre de 2010, cuyo texto se contiene en el anexo I.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO.-** Enviar copia del acuerdo marco a la autoridad laboral, dentro del plazo de 15 días a partir de su aprobación en el Pleno, para su registro y demás efectos oportunos.

**ANEXO I**

**ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BARGAS**

**“Artículo 38:**

1.- *Para todo el personal funcionario 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.- *De conformidad con la 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, se reconocen cuatro días al año, denominados “de ausencia sin deducción de retribuciones”, de los cuales 3 podrán ser consecutivos; a partir del segundo día consecutivo, tendrán que ser justificados por el médico correspondiente. En el supuesto*

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

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.

#### **4. MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL IU-GANEMOS SOBRE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DEL PLAN DE EMPLEO**

El Sr. Hernández Villasevil, Portavoz del Grupo Municipal IU-Ganemos, procede a leer la siguiente moción:

El Grupo Municipal de Izquierda Unida ene l Ayuntamiento de Bargas, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las entidades Locales, presenta para su aprobación la siguiente **MOCIÓN PARA EXIGIR EL ABONO DEL SALARIO DEL CONVENIO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CONTRATADAS MEDIANTE LOS PLANES DE EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA** en base a la siguiente;

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**El artículo 12.6 de la Orden 60/2018, de 25 de abril, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, reguladora de las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciada por el Fondo Social Europeo (DOCM nº 82, de 27 de abril de 2018), dispone que "la entidad debe abonar a la persona contratada, al menos, el importe fijado como salario mínimo interprofesional, salvo que con carácter expreso, se establezca uno superior en el convenio colectivo de aplicación. Cuando no exista convenio colectivo de aplicación para las personas contratadas en este plan de empleo, se abonará el importe correspondiente a la categoría que se oferte en las mismas condiciones del personal propio de la entidad solicitante".**

Este precepto determina que se debe atender al salario del Convenio Colectivo de aplicación. Sin embargo, en muchos Ayuntamientos de nuestra región, los Convenios Colectivos del personal laboral de las entidades municipales excluyen de su ámbito de aplicación a los trabajadores contratados mediante Planes de Empleo (cláusulas de exclusión). Sin embargo, según las propias bases de la convocatoria, se explicita que se debe abonar la remuneración que se retribuya al personal de la entidad con la misma categoría y cuya oferta de empleo se haya realizado en las mismas condiciones que el Plan de Empleo.

Las ofertas de empleo público para la contratación del personal laboral temporal en ayuntamientos y el resto de administraciones, se rigen obligatoriamente por criterios distintos a los establecidos en los Planes de Empleo, por lo que, aunque exista igual categoría profesional la oferta habrá sido diferente. **He ahí una puerta abierta que tienen los alcaldes y alcaldesas para justificar el abono del SMI a los trabajadores contratados por los Planes de Empleo: la cláusula de exclusión del convenio colectivo del personal laboral y la oferta de empleo distinta al del resto de empleados municipales.**

En cualquier caso, **la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha** viene manteniendo de modo reiterado que **la exclusión del régimen retributivo establecido en los Convenios Colectivos de los ayuntamientos a los puestos de trabajo vinculados a subvenciones constituye un trato desigual injustificado**. Como ejemplos muy significativos de la citada doctrina, debemos citar las siguientes **resoluciones judiciales de la Sala de lo Social del TSJ de CLM;**

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





- **Sentencia nº 1314/2018, de 11 de octubre (Recurso 1289/2017)**, relativa a una RECLAMACIÓN DE CANTIDAD de una trabajadora contratada por el Ayuntamiento de Hellín (Albacete) mediante un Plan Especial de Empleo de Zonas Agrarias Deprimidas 2014. La citada sentencia señala que **“no existe norma alguna, cualquiera que fuera su rango, que pudiera sustentar la exclusión de los trabajadores contratados al amparo de programas de fomento de empleo, formación o inserción laboral, de modo que no se nos plantean problemas de jerarquía normativa.**

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 34/2004, de 8 de marzo, determina que el hecho de que la contratación se haya producido al amparo de un plan de fomento del empleo no constituye un elemento de diferenciación susceptible de fundamentar la exclusión de dichos trabajadores del convenio colectivo, sino una justificación irracional o arbitraria para dispensar un desigual trato retributivo. **Dicho de otro modo, la existencia de un plan de fomento de empleo con financiación externa puede explicar que la corporación local decida acogerse al correspondiente plan, y contratar laboralmente, y dentro de sus posibilidades contrata a un número mayor o menor de trabajadores, pero no puede fundar la alteración del régimen retributivo aplicable a los contratados, que de ser más favorable que el previsto en el concierto de financiación, deberá ser completado por la administración local.**

- **Sentencia nº 1475/2012, de 20 de diciembre y Sentencia nº 187/2013, de 13 de febrero**, ambas relativas a personal laboral temporal contratado por el Ayuntamiento de Manzanares (Ciudad Real) mediante planes de empleo subvencionados. En las mencionadas resoluciones judiciales se dice que **“la doctrina constitucional sobre igual de trato sirve, en todo caso, para resolver la alegación que está en la base de la postura que mantiene la parte recurrente (Ayuntamiento de Manzanares) en los cuatro últimos motivos del recurso: la exclusión del régimen retributivo establecido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Manzanares de los puestos de trabajo vinculados a subvenciones de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, pues, con independencia de cuál fuere el carácter de la vinculación contractual (indefinido, fijo discontinuo, temporal) la fuente de financiación constituye un elemento absolutamente trascendente en orden a justificar razonable y objetivamente un trato diferente en materia retributiva respecto del resto del personal laboral, sin que para alcanzar este pronunciamiento sea necesario que se haya impugnado dicho Convenio Colectivo, como también alega la recurrente, pues debe recordarse que la oposición a un convenio colectivo no solo procede por la vía colectiva, mediante la modalidad procesal correspondientes, sino que el trabajador individualmente considera también está legitimado para acudir ante los Tribunales para solicitar la aplicación de dicha norma”.**

En consecuencia, lo que viene a determinar la doctrina de la Sala de lo Social del TSJ de CLM, de modo claro e indubitado, es que **los trabajadores contratados mediante los Planes de Empleo de la JCCM tiene el régimen retributivo establecido en el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento correspondiente, pues lo contrario es discriminatorio e inconstitucional, y que la exclusión de dichos trabajadores del Convenio Colectivo es ilegal**, sin que sea necesario que dicho convenio haya sido impugnado por alguna de las partes firmantes para ser aplicado a ese colectivo, bastando la simple demanda de ellos trabajadores afectados ante la jurisdicción social.

La expuesta doctrina de la Sala de lo Social del TSJCLM está siendo seguida de modo absolutamente inequívoco por las **resoluciones judiciales de ellos Juzgados de lo Social de la provincia de Toledo:**

- **Sentencia nº 186/2018, de 30 de julio y Sentencia nº 200/2018, de 6 de agosto**, dictadas por el Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo relativas a demandas de reclamación de cantidad y

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

despido presentadas contra el Ayuntamiento de ILLESCAS (Toledo) por trabajadores contratados mediante Planes de Empleo subvencionados;

- **Sentencia nº 242/2018, de 16 de octubre**, dictada por el **Juzgado de los Social nº 3 de Talavera de la Reina** en un procedimiento de CONFLICTO COLECTIVO instado por el Sindicato Comisiones Obreras contra el Ayuntamiento de TALAVERA D ELA REINA (Toledo), contra el ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL INICIATIVA PARA LA PROMOCIÓN ECONÓMICA DE TALAVERA (IPETA) y frente a los sindicatos UGT, ALFIL y CSIF, en la que estimando la demanda interpuesta por CC.OO. condena a los demandados **“a reconocer a los trabajadores que prestan sus servicios en el organismo autónomo local IPETA de Talavera de la Reina desde mayo de 2016 hasta la actualidad aparo del Plan de Empleo de la JCCM regulado por Orden de 27/10/2015, a recibir sus retribuciones conforme al salario percibido por los trabajadores el ayuntamiento de Talavera de la Reina conforme al acuerdo salarial vigente en el momento de la prestación de sus servicios”**.

Esta doctrina del TSJ de CLM desmiente inequívocamente los argumentos utilizados por muchos Alcaldes y Alcaldesas y Secretarios y Secretarías de Ayuntamiento a la hora de justificar, en todo caso, el abono del SMI a los trabajadores contratados mediante Planes de Empleo en vez del salario convenido, lo que resulta del todo injustificado.

Así mismo la cuantía de las subvenciones para la contratación de trabajadores mediante los Planes de Empleo de 2018 **difieren de unas provincias a otras debido a la distinta aportación que realizan las Diputaciones** (por ejemplo, la Diputación de Cuenca no aporta un solo euros). De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el **salario mínimo Interprofesional par a2018** (BOE del 30), el SMI diario para dicho año es de **24,53 euros**. Por tanto, sin compararnos este dato con las subvenciones prevista en la Orden 60/2018, extraemos las siguientes conclusiones:

- Las subvenciones previstas en las provincias de **Albacete y Cuenca no cubren ni el SMI diario en 2018**.
- Las subvenciones previstas en las provincias de **Ciudad Real, Guadalajara y Toledo superan el coste diario del SMI de 2018 pero no alcanzan para cubrir el coste de las cuotas sociales a ingresar por los ayuntamientos por dichas contrataciones**.
- Las subvenciones contempladas en la Orden 60/2018 están muy lejos de cubrir el salario diario fiado en los Convenios Colectivos para un trabajador temporal con la categoría profesional de PEÓN** (pongamos una media superior a los 40 euros diarios), sin contar con el coste de la Seguridad Social.

Esta situación se ha complicado aún más con la entrada en vigor el día 1 de enero de 2019 del **Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre** (BOE 27/12/2018), **por el que se fija el salario mínimo interprofesional apra 2019 en 900,00 euros mensuales**.

Estos datos refuerzan aún más la necesidad de que la JCCM y las Diputaciones incrementen las subvenciones hasta el nivel de los salarios convenio y de su coste adicional de cuotas sociales. Es evidente que ello reduciría el número de contrataciones a formalizar mediante los planes de empleo, pero garantiza empleos dignos.

Por todo esto, el grupo municipal Izquierda Unida en el ayuntamiento de Bargas trae al pleno esta moción para su debate y aprobación, si procede, de los siguientes

#### ACUERDOS

1. En los ayuntamientos que tienen pactado y firmado un convenio colectivo, solicitar a la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha que, incorporando crédito propio regional o con crédito conseguido con fondos de las Diputaciones provinciales, aumente la partida presupuestaria que hace llegar a los ayuntamientos acogidos a los planes de empleo

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |  |



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

- para hacer efectivo el pago del salario convenido para hacer políticas reales de empleo con criterios de dignidad, justicia y calidad.
2. En los ayuntamientos que no tienen pactado y firmado un convenio colectivo, solicitar a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que, incorporando crédito propio regional o con crédito conseguido con fondos de las Diputaciones provinciales aumente la partida presupuestaria que hace llegar a los ayuntamientos acogidos a los planes de empleo para hacer efectivo el pago del salario mínimo interprofesional acordado por Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, que asciende a 900 euros, para hacer políticas reales de empleo con criterios de dignidad, justicia y calidad.
  3. En tanto la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Diputaciones Provinciales no incrementen esas subvenciones y, por lo tanto, no se aporten más fondos a los Ayuntamientos, solicitamos al gobierno municipal del Ayuntamiento de Bargas lleve a cabo modificaciones de crédito presupuestario, dentro de la regla de gasto fijada por el Ministerio de Hacienda, para atender el abono del salario convenio y de las cuotas sociales de los trabajadores contratados con planes de empleo si hay convenio colectivo en vigor o al pago del SMI si no lo hubiera.

Tras las intervenciones producidas al respecto, el Ayuntamiento Pleno, por DOS votos a favor (IU-Ganemos) y CATORCE votos en contra (PSOE y PP) **ACUERDA:**

**NO APROBAR** la moción presentada por IU-Ganemos para exigir el abono del salario del convenio laboral del ayuntamiento a los trabajadores y trabajadoras contratadas mediante los planes de empleo de la junta de comunidades de Castilla La Mancha.

Seguidamente se transcriben las intervenciones producidas en este punto del orden del día.

En primer lugar toma la palabra el **SR. HERNÁNDEZ VILLASEVIL, Portavoz del Grupo Municipal IU-Ganemos** y expone: sí como imagino que habréis leído la moción pues solamente paso a leer los acuerdos. Solicitar que los ayuntamientos que tienen pactado y firmado un convenio colectivo, solicitar a la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha que, incorporando crédito propio regional o con crédito conseguido con fondos de las Diputaciones provinciales, aumente la partida presupuestaria que hace llegar a los ayuntamientos acogidos a los planes de empleo para hacer efectivo el pago del salario convenido para hacer políticas reales de empleo con criterios de dignidad, justicia y calidad. En los ayuntamientos que no tienen pactado y firmado un convenio colectivo, solicitar a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que, incorporando crédito propio regional o con crédito conseguido con fondos de las Diputaciones provinciales aumente la partida presupuestaria que hace llegar a los ayuntamientos acogidos a los planes de empleo para hacer efectivo el pago del salario mínimo interprofesional acordado por Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, que asciende a 900 euros, para hacer políticas reales de empleo con criterios de dignidad, justicia y calidad. En tanto la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Diputaciones Provinciales no incrementen esas subvenciones y, por lo tanto, no se aporten más fondos a los Ayuntamientos, solicitamos al gobierno municipal del Ayuntamiento de Bargas lleve a cabo modificaciones de crédito presupuestario, dentro de la regla de gasto fijada por el Ministerio de Hacienda, para atender el abono del salario convenido y de las cuotas sociales de los trabajadores contratados con planes de empleo si hay convenio colectivo en vigor o al pago del salario mínimo interprofesional si no lo hubiera.

A continuación interviene el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** y dice: sí, bueno, por nuestra parte queremos aclarar una serie de cuestiones. La moción que trae aquí Izquierda Unida realmente deviene de una serie de cuestiones y una serie de actuaciones que han sido promovidas principalmente desde el gobierno de la junta de Castilla La Mancha y también son consecuencia, en el caso de la aplicación del salario mínimo interprofesional, de acuerdos del Gobierno Central. Ambas cuestiones tienen un denominador común, se llama PSOE y Podemos que finalmente son los que comparten en ambas administraciones el gobierno y quienes han liado todo este entuerto, por lo cual la verdad es que sorprende un poco de alguna manera que una de las dos partes traiga este tipo de

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





mociones a un Ayuntamiento, cuando realmente lo que se debería de hacer es antes de promover cualquier tipo de acción de este tipo, mirar cuales son las consecuencias porque finalmente nos vemos en problemas como este. Vamos a explicar un poco, al menos desde nuestro punto de vista, cual es la problemática aquí: La problemática coincidimos en lo que dice la exposición de motivos de Izquierda Unida, y es que claramente hay una discrepancia entre como se establece en las bases de este tipo de planes de empleo, cuando se es perfectamente conocedor de lo que dicen los convenios colectivos de cada uno de los ayuntamientos; en consecuencia pues lo que se entiende es que antes de promover tales cuestiones deberían de pensárselo muy mucho en las Cortes Regionales. Por otro parte, respecto al tema del salario mínimo interprofesional, pues exactamente igual; antes de haber llevado a cabo esta iniciativa pues debían de haberse preguntado quienes la han promovido si realmente había posibilidad de hacer esto y cuales eran las cuestiones o las derivadas que podía tener todo esto. ¿Cuál es la motivación de esta reclamación de financiación y de cofinanciación con la que, repito, estamos de acuerdo porque al final las sentencias que se plantean en la moción están ahí y son evidentes? La motivación es que mediante el Real decreto 1462 de 2018 de 21 de diciembre se fijó para 2019 un salario mínimo interprofesional de 30 euros por día, es decir, 900 euros al mes, y una base mínima de cotización mensual de 1.050,10 euros, esto es un incremento de 22,3 por ciento sobre los costes laborales del ejercicio 2018, cuestión que se ha producido ahora de forma imprevista y cuando los contratos de los planes de empleos ya estaban firmados desde hace meses con las modificaciones presupuestarias y de financiación anteriores. Recuerdo nuevamente que quienes han promovido esto desde el gobierno central, son los mismos que han promovido o pertenecen a los mismos partidos políticos que han promovido este tipo de planes de empleo, también aquí en Junta y en Diputación. Por lo tanto salvo que se emita por la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha una resolución que lo evite, el aumento de ellos costes salariales derivados del incremento del salario mínimo interprofesional para 2019 deberá recaer íntegramente a partir de este mes de enero sobre los Ayuntamientos y sobre el resto de las entidades locales firmantes de los planes de extraordinario de empleo concedidos en el año 2018, teniendo que pagar unos sobrecostes laborales imprevistos de 251,76 euros más cada mes, por cada uno de los trabajadores del plan de empleo con contrato en vigor, y hasta el vencimiento de los mismos. Es obvio que es absolutamente injusto, que es desproporcionado también, que esta sobrecarga laboral imprevista recaiga únicamente en los ayuntamientos, máxime cuando el plan extraordinario de empleo es un programa cofinanciado en mayor o menor medida por distintas administraciones, siendo la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha concretamente la que menos aporta al mismo de su propio presupuesto, menos de un euro de cada diez. Para que dicha injusticia no se produzca, la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha debe emitir de forma inmediata y aplicable con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019, una resolución que corrija el problema generado por el incremento en los planes extraordinarios de empleo de 2018 de los costes salariales imprevistos derivados de esta subida del salario mínimo interprofesional para el año 2019. Esta corrección solamente será posible, si la Junta asume el cien por cien de esos costes salariales o si se modifican los convenios de colaboración firmados con las Diputaciones para que ambas instituciones amplíen sus respectivas aportaciones. Desde luego lo más justo sería que la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha asumiera la totalidad de los sobrecostes, dado que el empleo es una competencia autonómica. Pero en su defecto, y siendo previsible que esto no suceda, los sobrecostes laborales imprevistos derivados de esta subida del salario mínimo interprofesional para 2019 deberían al menos repartirse de forma proporcional a las aportaciones originales realizadas por las distintas administraciones, es decir; Junta, Diputaciones y Ayuntamientos o entidades análogas. En consecuencia, y para concluir, pues estaría bien que todo esto se llevara a cabo pero volvemos a repetir, no tiene mucho sentido que se traiga aquí una moción precisamente por los mismos que han generado esta situación y este problema, quiero decir, una de las dos partes. Nada más.

Seguidamente toma la palabra el **SR. HERMÁNDEZ PERLINES, Concejal del Grupo Municipal PSOE** y dice lo que sigue: muchas gracias Alcalde. Varias cuestiones que plantean esta moción: la primera de ellas es que creo que estamos confundiendo lo que es la determinación del salario mínimo, que actualmente es el que está en los planes de empleo, con el salario convenio, que es lo que propone Izquierda Unida fundamentalmente. Las cuestiones son diametralmente distintas. Los planes de empleo son planes de actuación social. Los planes de empleo son actuaciones que ha desarrollado el Ayuntamiento de Bargas con o sin subvenciones de la Junta de Comunidades. Le recuerdo al Grupo Popular que los planes de empleo cuando estaba gobernando el Partido Popular en Castilla La Mancha nunca hubo un plan de empleo con el Grupo Popular de Castilla La Mancha, y

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





fue el Ayuntamiento de Bargas con sus propios recursos el que estableció un plan de empleo en función de las posibilidades financieras que tenía. Le recuerdo al Grupo Popular que la Diputación Provincial gobernada por el Partido Popular se negó sistemáticamente durante cuatro años a establecer mecanismos de apoyo a la realización de planes de empleo y le recuerdo al Partido Popular, que las diputaciones provinciales son las entidades financieras, perdón, las entidades públicas en este país que tiene mayor capacidad de solvencia financiera, le sobra el dinero por muchas cosas. Pero no lo dedicaban precisamente a los planes de empleo. Lo digo para dejar las cosas perfectamente sentadas. En segundo lugar, establezcamos claramente de qué estamos hablando. Estamos hablando de planes de empleo de carácter social para personas que tienen especiales necesidades familiares, y especiales necesidades humanas. Y por lo tanto no estamos hablando de plan de empleo en el sentido de creación de empleo de servicios públicos generales. Por eso pretender establecer que esos planes de empleo tengan un mecanismo de convenio colectivo del ayuntamiento me parece, le digo sinceramente, pretender cargarse los planes de empleo. Porque son cuestiones diferente, son cuestiones diferentes. Si necesitamos una serie de trabajadores para realizar por ejemplo labores de limpieza, incrementemos los servicios de limpieza, pero no establezcamos un plan de empleo sin oposición y sin acceso cualificado al empleo público merced a un plan de empleo que tiene un carácter preminentemente social. No se si me explico suficientemente el tema. Pues entonces no hagamos, por favor, demagogia con esos temas. Porque tenemos que ser muy conscientes de que existe, por desgracia, mucha gente en nuestro municipio y en otros municipios de Castilla La Mancha de gente con necesidades sociales muy importantes, pero no pueden entrar como empleados públicos por un mecanismo sin concurso público correspondiente que es el plan de empleo del convenio colectivo. Diferenciamos perfectamente las dos cuestiones ¿de acuerdo? Segunda cuestión para el Partido Popular: coherencia, por Dios, coherencia. Porque hace breves fechas en las Cortes de Castilla La Mancha, a instancias del Partido Popular se han establecido una discusión y un debate sobre el hecho de que se estableciera el salario mínimo a todos los beneficiarios del plan de empleo. Obvio, porque es el salario mínimo y eso está acordado, va de suyo, por la propia normativa del plan de empleo. Luego no achaque al Gobierno de Castilla La Mancha el hecho de que tenga que acordarse el mecanismo del salario mínimo, es que va de suyo, el plan de empleo es un mecanismo de plan social para aquellas familias y aquellas personas que tienen unas necesidades tan importantes como para que tengamos que estar y ayudarles de esta manera. No entiendo la oposición del Partido Popular de que ahora venga echando la culpa al Gobierno de Castilla La Mancha de este mecanismo, claro que tiene que hacer. Y termino. Predicar con el ejemplo ¿sabe qué diputaciones provinciales no va a haber plan de empleo? Las del Partido Popular, nada más.

Toma la palabra de nuevo el **SR. HERNÁNDEZ VILLASEVIL, Portavoz del Grupo Municipal IU-Ganemos** para decir: bueno yo, Izquierda Unida con esta moción lo que está pretendiendo es, pues, lo que siempre hemos pretendido; igual trabajo igual salario y más cabe si nos estáis diciendo o estáis especificando que son empleos para gente con necesidades. Entonces por eso solicitamos un empleo pues con un salario digno, un salario digno.

Nuevamente interviene el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** exponiendo: sí, bueno, pues por reiterara y por abundar en el asunto de coherencia yo vuelvo a repetir otra vez que realmente este entuerto viene generado por una serie de acuerdos que se han tomado por parte de dos partidos que están aquí representados y que desde luego que no son el Partido Popular. Y que en aras precisamente a esa coherencia no se entiende que aquí se explique o se de una serie de argumentaciones para no se si no cumplir con lo que se acuerda en el parlamento en Madrid o para qué, pero la realidad es que la orden la orden de la Junta de Castilla La Mancha y leo, porque viene en la exposición de motivos de la moción que presenta Izquierda Unida dice claramente que la entidad debe abonar a la persona contratada, al menos, el importe fijado como salario mínimo interprofesional, salvo que con carácter expreso, se establezca uno superior en el convenio colectivo de aplicación y que cuando no exista convenio colectivo de aplicación para las personas contratadas en este plan de empleo, se abonará el importe correspondiente a la categoría que se oferte en las mismas condiciones del personal propio de la entidad solicitante. Entonces si eso es así volvemos a decir otra vez a repetir exactamente la misma idea; ustedes son los que han generado esta situación y son ustedes por tanto quienes deben solventarla. No es una cuestión de quien acomete más planes de empleo o menos planes de empleo. Ya a ese respecto podríamos hablar mucho sobre la eficacia de los planes de empleo, como ha señalado el concejal de Partido Socialista, se trata de cubrir como

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





se dice necesidades humanas pero realmente los planes de empleo no cumplen las necesidades humanas de las personas que lo necesitan durante todo el año, no lo cubre, no lo cubre, o sean lo que realmente habría que hacer sería fomentar otro tipo de políticas de verdad porque las que crean riqueza, las que crean bienestar no son las políticas del subsidio, simplemente eso. Y en caso de acometer este tipo de políticas lo que hay que hacer cuando se acometen otro tipo de acciones paralelas pues pensárselo bien antes de generar problemas como este. Porque evidentemente la cuestión es suscitada en la moción de Izquierda Unida está claro que no carece de sentido y que tiene toda la razón. Son acuerdo que ha adoptado ustedes y que en consecuencia deberían poner remedio desde la Junta de Comunidades. Nada más.

Contesta el **SR. HERMÁNDEZ PERLINES, Concejal del Grupo Municipal PSOE**: sí, dos cuestiones un poco a cada uno de los grupos. El plan de empleo es evidente que tiene que cumplir y está perfectamente establecido que sea sobre el salario mínimo, que es distinto que el salario convenio. La disparidad que mantiene el Grupo Socialista con la propuesta que hace el Grupo de Izquierda Unida es precisamente en ese tema ¿Salario mínimo o salario convenio? Desde nuestro punto de vista salario convenio es precisamente el mecanismo por el cual nos podemos cargar los planes de empleo. Por supuesto que vamos a dar el salario mínimo, el salario digno, precisamente por eso se ha incrementado lo que se ha incrementado el salario mínimo, en un porcentaje que nunca se había incrementado tanto en este país. ¿Para qué? Para tratar de establecer un mecanismo de salario digno. Pero una cosa es esa y otra cosa, insisto, que fuera de mecanismos de acceso a la función pública, se establezcan sistemas retributivos distintos del salario mínimo, que son cuestiones distintas y creo que ustedes no lo han meditado suficientemente, en mi opinión personal. Estando de acuerdo en que tiene que haber un salario digno la diferencia fundamental es esa, es esa y es muy importante. Afortunadamente, y contesto al Grupo Popular, se está disminuyendo radicalmente, radicalmente, el número de familias con ningún ingreso en este país y en Castilla La Mancha. Cuando estuvo gobernando el Partido Popular había un porcentaje elevadísimo de familias sin ningún ingreso. No entiendo, por mucho perfeccionamiento económico que ustedes dijeron que iban a hacer, que consintieran que hubiera miles y miles de familias sin ningún ingreso y no hicieran nada para establecer planes de empleo sociales. Ni en la Junta de Comunidades, ni en la Diputación Provincial de Toledo ni en muchas diputaciones provinciales. Que el salario mínimo lo vamos a respetar, es evidente, eso es absolutamente evidente, lo vamos a hacer y lo vamos a hacer. Yo creo que otra cosa muy distinta es que el Grupo Popular, a lo mejor, no quiere que aumente el salario mínimo. Díganlo, si eso es lo que quieren díganlo públicamente. Nada más.

Aclara el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP**: solamente una cuestión y es que al respecto de la subida del salario mínimo interprofesional, que por cierto, la votación tuvo lugar en el Congreso de los Diputados, pues yo no puedo hacer otra cosa mas que remitirme lo que dijera el portavoz en el congreso de los Diputados, no creo que sea, creo que huelga aclarar cualquier cuestión la respecto. Repetir lo que se haya dicho allí no creo que tenga mucho sentido. Nada más.

Termina diciendo el **SR. HERMÁNDEZ PERLINES, Concejal del Grupo Municipal PSOE**: yo que deduzco es que el Partido Popular está en contra de la elevación del salario mínimo. Nada más.

## **5.- MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE SOBRE PROTECCIÓN Y FOMENTO DE LA ACTIVIDAD CINEGÉTICA EN LAS ZONAS RURALES**

Por parte de la Sra. Tornero, Portavoz del Grupo Municipal PSOE, se procede a dar lectura de la moción que se transcribe a continuación:

### **“MOCION DEL GRUPO SOCIALISTA PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y FOMENTO DE LA ACTIVIDAD CINEGÉTICA EN LAS ZONAS RURALES**

Dª Isabel Mª Tornero Restoy Portavoz del Grupo Municipal Socialista Del Ayuntamiento de Bargas, ante la actual situación de la actividad cinegética y la necesidad de su defensa y fomento, al amparo

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |  |
|  | Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |  |
|  | Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |  |



de lo establecido en la normativa aplicable, eleva al Pleno del Ayuntamiento para su debate la siguiente **MOCIÓN**

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El territorio español es el que ostenta mayor biodiversidad dentro de la Unión Europea y supone un importante atractivo para los practicantes de actividades que se desarrollan en la naturaleza de forma sostenible y compatible con su conservación.

Dentro de estas actividades hay que destacar la actividad cinegética tanto por su compatibilidad y contribución a esta conservación como por los servicios a los ecosistemas, a la sanidad animal, a la agricultura y, en definitiva, a la sociedad que esta actividad supone.

Por otra parte, es constatable la importancia de la actividad en el desarrollo socioeconómico de las zonas rurales, su contribución al sustento de muchas economías rurales y sus efectos en la lucha contra la despoblación de estas zonas rurales.

La tendencia regresiva que está sufriendo la actividad, la despoblación de las zonas rurales y el desconocimiento fuera del ámbito rural, tanto de los efectos de la actividad sobre la conservación del medio natural como en el desarrollo socioeconómico, requiere la adopción de medidas urgentes de fomento y articular mecanismos para asegurar el relevo generacional en la actividad. La caza social, tanto los cotos de los pueblos a través de las sociedades de cazadores como los cotos sociales contribuyen de manera significativa a paliar estos efectos constituyendo en muchos casos una actividad prioritaria en nuestros pueblos.

De esta forma, el grupo socialista municipal, somete a la consideración del Pleno del Ayuntamiento la siguiente propuesta:

Instar al Gobierno Regional a:

- Continuar con el fomento de la caza social y promocionar y ampliar la figura de los cotos sociales y zonas colectivas de caza para facilitar el ejercicio de la caza en régimen de igualdad de oportunidades con especial atención a los cazadores locales con objeto de asegurar la conservación de los hábitat y especies cinegéticas y silvestres y como catalizador fundamental del relevo generacional de los practicantes de la actividad.
- Asegurar la sanidad animal y pureza genética de las poblaciones cinegéticas con especial atención a la perdiz roja como especie emblemática de la actividad en esta región poniendo en marcha las acciones de conservación.
- Realizar campañas de difusión y educación ambiental de la actividad entre la ciudadanía informando sobre los beneficios que produce para la conservación de los recursos naturales, de los hábitat y especies y como prevención de enfermedades y daños mediante campañas de difusión y de educación ambiental.
- Exonerar a los cazadores y pescadores de las tasas para obtener la licencia para poder realizar la actividad, tal y como ya se ha iniciado desde el Gobierno regional con los jubilados.”

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

Instar al Gobierno Regional a:

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde  
Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





- Continuar con el fomento de la caza social y promocionar y ampliar la figura de los cotos sociales y zonas colectivas de caza para facilitar el ejercicio de la caza en régimen de igualdad de oportunidades con especial atención a los cazadores locales con objeto de asegurar la conservación de los hábitat y especies cinegéticas y silvestres y como catalizador fundamental del relevo generacional de los practicantes de la actividad.
- Asegurar la sanidad animal y pureza genética de las poblaciones cinegéticas con especial atención a la perdiz roja como especie emblemática de la actividad en esta región poniendo en marcha las acciones de conservación.
- Realizar campañas de difusión y educación ambiental de la actividad entre la ciudadanía informando sobre los beneficios que produce para la conservación de los recursos naturales, de los hábitat y especies y como prevención de enfermedades y daños mediante campañas de difusión y de educación ambiental.
- Exonerar a los cazadores y pescadores de las tasas para obtener la licencia para poder realizar la actividad, tal y como ya se ha iniciado desde el Gobierno regional con los jubilados.

Las aludidas intervenciones se transcriben literalmente a continuación-

Toma la palabra la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** diciendo: la actividad cinegética tiene una gran importancia en Castilla La Mancha no limitándose al mero carácter deportivo o de ocio, si no que genera actividad empresarial y tiene una enorme influencia en lo socio económico castellanomanchego. El municipio de Bargas no es ajeno a esta influencia. Según los datos de la Administración la actividad cinegética genera más de seis mil quinientos empleos fijos en puestos directos de trabajo crianza y aprovechamiento de especies capturables con alrededor de un millón setecientos mil jornales anuales. Presentamos esta moción para solicitar al Gobierno de la Región que siga en esta dirección de protección y fomento de esta actividad basado en los siguientes motivos. Primero: fomentar el conocimiento, respeto y conservación del hábitat, el cuidado de las especies y el equilibrio de la fauna; segundo: extender el conocimiento de nuestro hábitat ayuda a aprender a respetarlo; tercero: potenciar una riqueza económica que moviliza a cientos de personas y que supone el sostén de muchas familias. Esta mejora económica a su vez revierte en la mejor conservación de la zona como un ciclo que se retroalimenta. Por todo lo anterior expuesto, presentamos esta moción para que sea aprobada en el pleno.

A continuación interviene el **SR. HERNANDEZ VILLASEVIL, Portavoz del Grupo Municipal IU-Ganemos** y dice: en la moción se habla de caza social, de cotos sociales para fomentar la igualdad de oportunidades: Ojo a esto, la caza social como un derecho. La caza como inclusión en la sociedad, poniéndola a la altura de la educación o la sanidad. Sabemos que es una actividad con poco relevo generacional pero proteger a los menores es un deber esencial porque es intolerable que la edad de cazar de Castilla La Mancha sea a los catorce años. Con catorce años poder disparar un arma para matar un animal. En la moción también se habla de la caza como una parte muy importante de la actividad socio económica y de lucha contra la despoblación en el mundo rural. Quizás sería buen momento para preguntar en Fraguas, seguro que allí están contentos con este concepto de la sostenibilidad del mundo rural y la lucha contra la despoblación. Hay muchísimas formas de mantener una actividad económica en el entorno rural que no pasa por la caza y sí por las energías renovables o el turismo rural con mejores resultados y que funciona durante todo el año, que es respetuoso con el medio ambiente y con los seres vivos. Además de todo esto deja noventa mil millones al año de una forma respetuosa. También en el último punto se habla de exonerar de las tasas para conseguir la licencia, es decir, dar privilegios a la caza frente a otros como el agua, la luz o el gas, y por todo esto Izquierda Unida va a votar en contra de esta moción.

Seguidamente toma la palabra el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** y expone: por nuestra parte nosotros estamos de acuerdo con esta moción pero la verdad es que nos gustaría que este tipo de mociones champiñón, estas que salen, que se presentan sin ningún tipo de oportunidad de debatirlas, y que pueda aportar el resto de los grupos políticos lo que tengan de aportar pues creo que merecería la pena que hicieran un ejercicio desde el grupo de gobierno de discutir las previamente en una moción. Entonces nosotros vamos a prestar apoyo a la moción si se incluye

|              |                         |            |                    |
|--------------|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2 | Carmen Rodríguez Moreno | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Firma 1 de 2 | Gustavo Figueroa Cid    | 22/03/2019 | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/axr/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





como enmienda a la misma, una serie de cuestiones que yo voy a pasar al leer, y que estoy seguro que como coinciden plenamente con lo que se incluye también en la moción pues no deberían de tener problema alguno en que se pudieran incluir. La primera sería que dentro de los acuerdos de la moción se incluyera reconocer el valor estratégico de la actividad cinegética y de quienes la practican por su contribución al crecimiento económico a la creación y mantenimiento del empleo y como instrumento para evitar y contener el fenómeno de la despoblación en el ámbito rural. En segundo lugar: reconocer el alto grado de compromiso de todos aquellos que practican la actividad cinegética con la conservación de la biodiversidad en su más amplio sentido. En tercer lugar: instar al gobierno de la nación a que cumpliendo con lo establecido en la disposición adicional cuarta de la ley 21/2015 finalice los trabajos y publique de manera urgente la estrategia nacional de gestión cinegética como marco orientativo y de coordinación para la ordenación a escala nacional del aprovechamiento cinegético, convocando asimismo a las Comunidades Autónomas y a todos los sectores afectados a los efectos de impulsar y defender la práctica de caza por su contribución al interés general. En cuarto lugar: instar al gobierno de la nación a la elaboración de un plan de investigación científica y de innovación aplicado a la actividad cinegética en su conjunto, dotado presupuestariamente y que contemple líneas estratégicas relacionadas con la sostenibilidad económica, social y medioambiental de esta actividad. En quinto lugar: instar al gobierno a compensar a los propietarios forestales por su contribución a la mitigación del cambio climático como consecuencia de la fijación permanente de dióxido de carbono en los montes donde se albergan las especies cinegética, las especies protegidas y la ganadería, entre las que se incluye al toro, poniendo en marcha proyectos que fomenten la biodiversidad, la mejora de las especies asociadas a los espacios naturales, la conservación de los ecosistemas y su desarrollo económico y social. Y en sexto y último lugar, evidentemente pues dar traslado de estos acuerdos al Ministerio en el gobierno central. La verdad es que todo todas estas mociones que se presentan normalmente siempre al hilo de determinadas noticias o determinadas cuestiones que últimamente que algún ministro de turno ha tenido que aclarar, con diversos posicionamientos a favor o en contra de la caza, o a favor o en contra de los toros, pues al final hacen que finalmente discutamos aquí este tipo de cuestiones que probablemente no son el foro más adecuado. Precisamente por todo eso queremos señalar que no compartimos las desafortunadas declaraciones de la Ministra para la transición ecológica la señora Teresa Rivera en su momento no ha dudado en posicionarse en contra de la caza y de los toros generando además una gran preocupación en el sector cinegético que mantiene el empleo de miles de familias, motivo por el cual imagino que se han visto obligados a presentar esta moción. Esta preocupación además es extensible al sector del toro bravo: toreros, empresarios, ganaderos y aficionados que han criticado duramente las declaraciones de la Ministra. No se entiende como una alta representante del gobierno se permite hacer este tipo de declaraciones ya que tienen un efecto muy perjudicial no solo en el mundo del toro, sino sobre todo el mundo rural en su totalidad. La verdad es que todo esto es consecuencia de un gobierno, que todo hay que decirlo es el menos democrático de nuestra historia constitucional porque ninguno de sus miembros, ni siquiera su presidente, ha salido de las urnas y los pocos que sí que han tenido un escaño de diputado han sido obligados a dimitir, con lo cual, pues más habría valido la pena que determinados ministros se abstuvieran de hacer este tipo de declaraciones y así no habría que presentar este tipo de mociones, que al final se quedan en nada.

Aclara el **SR. ALCALDE**: el Grupo Socialista tiene la palabra para la moción presentada. Las otras aportaciones que pueden tener cierto interés pueden hacerse en otra moción o en otro pleno.

De nuevo toma la palabra la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** para exponer: voy a empezar por el final. No creo que haya un gobierno tan democrático como el que tenemos ahora y si no es fruto de las urnas, que yo sepa en la lotería no les ha tocado a nadie. En las urnas salen los votos y de después los partidos suman y cuando suman pueden gobernar, eso está pasando en Andalucía, no se si esto es tan antidemocrático en el gobierno central, entonces ¿qué ocurre en Andalucía? ¿es antidemocrático también el gobierno que hay en Andalucía? Pregunto por el paralelismo. Entonces todo lo que sale en un gobierno cuando son personas que tienen su acta como diputados y suman, esos son los que forman el gobierno. Hay gente que parece que la democracia la entienden a medias o solamente para cuando se hacen el traje a su imagen y semejanza, pero ojo, no nos confundamos. Estamos hablando de la caza, no de los toros. Los toros viven en el campo, ya sabemos que no viven en la ciudad y que pilla de refilón al mundo rural, pero centrar este tema en las cuestiones o en las declaraciones que sobre los toros haga una ministra me parece que es desviar el tema hacia algo que no es el objetivo de esta moción. Las aportaciones que

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|  |   |
|--|---|
| 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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





hacía el portavoz del Partido Popular son las mismas que se recogen en esta moción, por lo tanto no están lejos de las pretensiones que lleva esta moción, pero el quite que a posteriori nos ha colocado, pues parece que se aleja totalmente del objetivo fundamental de esta moción. Y solamente responderle al portavoz de Izquierda Unida, que en cuestión de energía renovables el partido Socialista consiguió que se avanzara en este país hasta el máximo, que después nos obligó a retroceder con el gobierno del señor Mariano Rajoy y con el gobierno del Partido Popular. Pero en cuestión de renovables, al Partido Socialista yo creo que no hay que darle lecciones, ahora, pedirles que colaboremos todos, por supuesto. Lo que ocurre es que no es incompatible las energías renovables, lo digo por la mención que has hecho, con una ley que proteja el medio. Una ley que proteja el medio, una ley de caza cuyo objetivo es mejorar las condiciones del medio, mejorar las condiciones de los animales, de las especies que viven en ese entorno y tomar conciencia de que nuestro futuro es el medio, que no lo podemos destruir de cualquier manera. Seguro que luego hay matices que serán mejorables, seguro, pero el objetivo fundamental creo que lo cumple. Nada más.

Durante el proceso de votación del presente punto pregunta el **SR. GÓMEZ, Concejales del Grupo Municipal PP**: ¿no se modifican los acuerdos como hemos propuesto?.

Contesta el **SR. ALCALDE**: no se puede, la moción no puede, ya he dicho, o he pretendido decir, que por qué no otra nueva moción en su momento en el próximo pleno, pero ya no es posible ese debate cuando hay una moción cerrada. Se puede coincidir en muchos de los puntos.

Alega el **SR. GÓMEZ, Concejales del Grupo Municipal PP**: tiene más sentido que se retire la moción y que se incluyan los puntos porque vuelvo a reiterar que no ha tiempo a debatirla.

Finaliza el **SR. ALCALDE** diciendo: por eso, como no ha habido ocasión, como en ninguna de las mociones que presentan los grupos políticos en general, salvo la siguiente que sí ha habido intención de que fuera conjunta, vamos a votar esta con independencia de que pueda haber una nueva moción, por qué no, conjunta de los tres grupos, por qué no, en la próxima vez.

## **6.- MOCIÓN CONJUNTA PSOE E IU-GANEMOS SOBRE EL PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El Sr. Alcalde explica que la siguiente moción se presenta conjuntamente por el Grupo Municipal PSOE y el Grupo Municipal IU-Ganemos.

“Los abajo firmantes, en representación de sus grupos municipales, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales presentan la Moción sobre el refuerzo y la puesta en valor de las medidas contempladas en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La aprobación por el pleno del congreso de los Diputados de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género supuso un revulsivo, en todos sus aspectos, da las políticas de la violencia contra y sobre las mujeres, por el hecho de serlo, consolidándose, a su entrada en vigor, como modelo internacional.

De hecho, España recibió en Ginebra una de las menciones de honor del Premio de Políticas de Futuro (Future Policy Award 2014) que ONU mujeres, World Future Council y la Unión Interparlamentaria conceden a las mejores leyes y políticas del mundo que persigan poner fin a la violencia ejercida contra las mujeres y las niñas, una violencia que califican como una de las formas más generalizadas de abuso contra los derechos humanos.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/abis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |





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

La mencionada ley integral y la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, son los dos instrumentos legales con los que nos hemos dotado para luchar contra la violencia machista que atenaza la libertad y la seguridad de las mujeres.

El 15 de noviembre de 2016, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó, por unanimidad, una Proposición no de ley por la que se instaba al Gobierno a promover la suscripción de un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, por el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, que siga impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres como una verdadera política de Estado. El Congreso, en su sesión plenaria del 28 de septiembre de 2017, aprobó, sin ningún voto en contra, el Informe de Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Por su parte, la Comisión de Igualdad del Senado decidió, el 21 de diciembre de 2016, la creación de una Ponencia que estudiase y evaluase, en materia de Violencia de Género, los aspectos de prevención, protección y reparación de las víctimas, a analizase la estrategia para alcanzar e implementar un Pacto de Estado contra la Violencia de Género y examinase la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. El 13 de septiembre de 2017, el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género.

En fecha 27 de diciembre de 2017 se suscribió el Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

Los informes de Congreso y Senado, unidos al Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, contienen un conjunto de propuestas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, y para mejorar en la respuesta que, desde las instituciones, se proporciona a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos menores o a los menores baso su guardia y custodia, tutela o acogimiento.

Contamos, por tanto, con un gran acuerdo político y social, que recoge el compromiso de la sociedad en la lucha contra la violencia de género, que ha dejado de ser un asunto privado para convertirse en una cuestión estado. Un pacto necesario ante los datos escalofriantes sobre la violencia que soportan las mujeres por el hecho de serlo y de la que también se ven afectados sus hijos e hijas.

Una de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género plantea la necesidad de adoptar las modificaciones legales oportunas para que la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. En este sentido, se plantea que estas cuestiones deben formar parte del catálogo de materias recogido como de competencia propia de los municipios en el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Por tanto, era imprescindible la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, para permitir el desarrollo de políticas contra la violencia de género. Esta reforma fue llevada a cabo por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género.

Según la última macroencuesta sobre la violencia de género realizada por el Ministerio de Sanidad e Igualdad:

- El 12,5% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido violencia de género alguna vez en su vida, lo que en términos absolutos suponen 2,5 millones de mujeres en España.
- El 2,7% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido violencia en el último año.
- El 64% de los hijos e hijas de las víctimas presenciaron los episodios de violencia.
- Pero, solamente el 28,6% presentó denuncia.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

A pesar de estos datos demoledores que explican por si solos la necesidad de políticas específicas, también hay otros que van indicando los cambios que se están produciendo, entre ellos:

- El 77,6% han conseguido salir de la violencia de género.
- El 45% han acudido a algún servicio de ayuda médica, social o lega.

Sin embargo, a pesar de la utilidad y del reconocimiento internacional recibido por la ley integral, del importante proceso de toma de conciencia social que se ha producido en nuestro país sobre la gravedad de la violencia contra las mujeres y el gran obstáculo que esto supone para la convivencia democrática, a pesar de todo ello, hoy, algunas fuerzas políticas plantean una demolición de toda la estructura de prevención, atención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género y para ello cuentan con la complicidad de partidos políticos dispuestos a laminar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; como si 976 mujeres asesinadas desde que tenemos datos, y una media de 15.000 denuncias anuales por maltrato no fueran razones suficientes para rechazar y aislar a quienes sin tapujos hacen del machismo su bandera política.

El compromiso de las fuerzas políticas con la democracia y el estado de derecho exige un compromiso con la vida y con la libertad de las mujeres, in compromiso firme en pro de una política sostenida para erradicar la violencia de género. No podemos, no debemos poner en peligro el presente y futuro de las mujeres y de sus hijos e hijas.

Así lo exige la sociedad, y en particular, las organizaciones de mujeres que saben que encuesta materia sólo se consiguen avances si hay un compromiso de todas las fuerzas políticas y sociales para colocar en la agenda política la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres.

Por todas estas razones, se hace necesario redoblar los esfuerzos contra la violencia de género, mantenerla como prioridad política y democrática, aislar a los violentos y a quienes dan cobertura política, y exigir que se refuerce el sistema de protección para las mujeres víctimas y se desarrollen todos los recursos y medidas que se contemplan en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Por todo ello, los grupos firmantes presentan la siguiente

### PROPUESTA DE MOCION

El Ayuntamiento de BARGAS acuerda:

1. Reforzar y seguir poniendo en valor las medidas contenidas en Pacto de Estado en materia de violencia de género de Congreso y Senado con el objetivo de combatir el terrorismo machista, el problema más grave que sufre actualmente la sociedad española y castellanomanchega, que tiene su caldo de cultivo en una cultura y educación profundamente antidemocrática y que parte de la idea de la superioridad del hombre sobre la mujer.
2. Manifestar su repulsa a todas las manifestaciones de dicha violencia, su compromiso con las víctimas y declarar tolerancia cero con los maltratadores.
3. Expresar su rechazo a cualquier posicionamiento político que propugne la eliminación o minoración de las medidas de protección de las mujeres frente a la violencia machista, así como el drama social y las consecuencias que tiene para sus víctimas.
4. En este sentido, rechazar la adopción de cualquier tipo de acuerdo, explícito o implícito, con formaciones que plantean la supresión o reducción de las medidas de protección de las mujeres, dando así cobertura a políticas irresponsables que conllevan un altísimo riesgo de agravar el problema.
5. En el marco del refuerzo de las iniciativas para combatir esta lacra, se compromete a impulsar la aplicación de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, en coordinación con todos los poderes públicos.

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
El Alcalde

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

1. Reforzar y seguir poniendo en valor las medidas contenidas en Pacto de Estado en materia de violencia de género de Congreso y Senado con el objetivo de combatir el terrorismo machista, el problema más grave que sufre actualmente la sociedad española y castellanomanchega, que tiene su caldo de cultivo en una cultura y educación profundamente antidemocrática y que parte de la idea de la superioridad del hombre sobre la mujer.
2. Manifestar su repulsa a todas las manifestaciones de dicha violencia, su compromiso con las víctimas y declarar tolerancia cero con los maltratadores.
3. Expresar su rechazo a cualquier posicionamiento político que propugne la eliminación o minoración de las medidas de protección de las mujeres frente a la violencia machista, así como el drama social y las consecuencias que tiene para sus víctimas.
4. En este sentido, rechazar la adopción de cualquier tipo de acuerdo, explícito o implícito, con formaciones que plantean la supresión o reducción de las medidas de protección de las mujeres, dando así cobertura a políticas irresponsables que conllevan un altísimo riesgo de agravar el problema.
5. En el marco del refuerzo de las iniciativas para combatir esta lacra, se compromete a impulsar la aplicación de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, en coordinación con todos los poderes públicos."

Seguidamente se transcriben las intervenciones producidas.

Interviene en primer lugar la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** para exponer: cuando presentamos en el pleno del ayuntamiento una moción contra la violencia de género y hay grupo político que no apoya dicha moción me pregunto ¿qué está pasando? o peor todavía ¿qué no deja de seguir pasando? ¿qué ocurre con el pacto de Estado contra la violencia de género? ¿Se van a mover los cimientos sociales porque se pidan medidas que protejan la vida y la seguridad de las mujeres en serio riesgo contra su integridad? ¿Cuántas manadas de energúmenos hacen falta para considerar que aquí está pasando algo gordo desde hace mucho tiempo? ¿Por qué se plantean dudas semánticas acerca de si hay que hablar de violencia de género o de violencia doméstica? Quizá habría que explicar, aunque parezca insólito, que cuando hablamos de violencia de género nos estamos refiriendo a la agresión ejercida contra la mujer por el hecho de ser mujer, con independencia de que dicha agresión se produzca dentro del ámbito doméstico, en el trabajo, en el instituto o en la calle. Que se trata de impedir que las mujeres sigan siendo una presa o una propiedad a la que se puede inferir a capricho todo tipo de vejaciones por un macho, por el hecho de que la condición biológica de macho es vista por algunos como categoría superior. Que se trata en suma de reclamar bien alto la dignidad de todas las mujeres como seres humanos frente a quienes todavía no ha llegado a entender que el sometimiento, la humillación y la violencia no tiene cabida en una sociedad civilizada. Que la trata de blancas, la explotación sexual y el acoso en el trabajo constituyen supuestos de violencia de género, no cabe la menor duda. Es verdad que existe muchos tipos de violencia, pero en este caso estamos hablando de una parte de la población, una parte de la humanidad que día sí y otro también acaban pagando con su vida la culpa de ser mujer tras mucho tiempo de sufrimiento en silencio y bajo el terror cotidiano, y que detrás de estas víctimas están los hijos que comparten como víctimas la violencia, el sufrimiento y la pérdida irreparable. Hay que pensar en la esencia del problema por encima de los aspectos formales de las palabras. De lo que se trata es de poner de manifiesto una posición contundente que traslade la voluntad de amparo y protección de las instituciones a aquellas mujeres que siendo víctimas o pudiendo serlo, todavía no están muertas a manos de quienes se sienten superiores por el hecho de haber nacido con otro sexo. Pero no son superiores ni por su inteligencia ni por su sentido común. Nada más.

|                         |            |                    |
|-------------------------|------------|--------------------|
| Firma 2 de 2            | 22/03/2019 | Secretaría General |
| Carmen Rodríguez Moreno |            |                    |
| Firma 1 de 2            | 22/03/2019 | El Alcalde         |
| Gustavo Figueroa Cid    |            |                    |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |





Toma la palabra la **SRA. GARCÍA, Cocnejal del Grupo Municipal IU-Ganemos** y dice lo siguiente: apoyamos esta moción aun sabiendo que es insuficiente y que Izquierda Unida va más allá de esta ley. Entre otras muchas cosas dotarla aún más presupuestariamente, incluir diferentes formas de violencia de género, formar profesionales en todos los ámbitos sociales, poner en marcha políticas reales y efectivas que garanticen una sociedad libre de violencia contra las mujeres y las niñas.

A continuación interviene el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** diciendo: nosotros claro que nos oponemos pero nos oponemos a la moción porque es que no ha habido el más mínimo margen por parte de ustedes cuando la han presentado de hacer ningún tipo de modificación, y las modificaciones que se han propuesto pues eran tan sumamente graves como por ejemplo suprimir en su caso una enmienda que diga que nos comprometemos a sacar del debate político partidista esa cuestión. Si es que para eso se ha firmado el Pacto de Estado, realmente no pueden echarnos en cara si nos oponemos o no nos oponemos a la moción, es que no están ustedes interesados en que nosotros apoyemos la moción, porque no dan margen en absoluto, no dan margen, ningún tipo de margen, a cambiar absolutamente nada de sus propuestas, con lo cual se puede hacer poco al respecto.

Seguidamente toma la palabra la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE**: si te digo francamente no he entendido muy bien lo que me has dicho, te lo digo como lo siento. Yo creo que una cosa tan clara que es que decir no a la violencia de género y apoyar todas las medidas, creo que no se puede sacar de ningún debate, ni del político ni del social. Eso tiene que estar encima de la mesa siempre porque el cincuenta por ciento de la población está sufriendo o es potencialmente, quiero decir, potencialmente sufridora de la violencia de género. El cincuenta por ciento de la población es potencialmente por el hecho de ser mujer. Y eso hay que erradicarlo, hay mucha violencia, mucha violencia en muchos sectores pero ese es el fundamental. Y solamente quería decir eso, por eso digo, no me termino de aclarar muy bien lo que querías decir. Pero vamos, que no apoyas.

Vuelve a intervenir el **SR. GÓMEZ, Concejal del Grupo Municipal PP** para aclarar: sí, pues voy a reiterar otra vez que es que no habéis dado ningún tipo de margen de negociación en esta moción, que la propuesta ha sido sacar del debate político y de cualquier tipo de partidismos el asunto de la violencia de género. Sacarlo de esto. Que en vuestro caso por ejemplo no sois absolutamente ningún tipo de ejemplo, porque por ejemplo, quiero recordar que en el año 2011 cuando llegó el gobierno del partido popular, aquí se tomó la decisión de cerrar el Centro de la Mujer, simplemente porque gobernaba el Partido Popular. Que este Ayuntamiento obvió todas las oportunidades que se le presentaron para acceder a los concursos que salían y seguir manteniendo el Centro de la Mujer aquí, simplemente por una cuestión partidista. Eso es lo que nosotros entendemos por sacar este asunto de la violencia de género del debate partidista, puesto que no habéis dado absolutamente ningún tipo de oportunidad al respecto no podemos aprobar la moción. Las políticas contra la violencia de género no son ponerse una camiseta morada y encender una antorcha el día que toca, es sacar todas estas cuestiones de este tipo de debates. Que no dependa el apoyo que una institución como el Ayuntamiento de Bargas da al Centro de la Mujer, de si gobiernan mis compañeros o no gobiernan mis compañeros en la Junta. Eso es de lo único que tratamos de hablar y eso no habéis querido escuchar, entonces nosotros no negamos el hecho, no negamos absolutamente nada, simplemente es que estáis presentando una moción en unos términos para que o la apoyemos, nada más.

Finaliza la **SRA. TORNERO, Portavoz del Grupo Municipal PSOE** diciendo: El centro de la mujer no lo cerró el Ayuntamiento de Bargas, lo digas como lo digas es mentira y tu estabas también como concejal por lo tanto sabes que no es verdad. Y además se presentaron muchas mociones a favor de apertura de ese Centro de la Mujer que ninguno apoyasteis o sea que por parte del Partido Popular no se apoyó ninguna, por lo tanto no, eso es una falsedad total. Solamente porque ya más discusión no, pero eso no, por favor, eso es una falsedad.

**7.- DAR CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE ALCALDÍA**

Firma 2 de 2  
Carmen Rodríguez Moreno  
22/03/2019  
Secretaría General

Firma 1 de 2  
Gustavo Figueroa Cid  
22/03/2019  
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  | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001   |
| Url de validación  | <a href="https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.absisccloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a> |
| Metadatos  | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original  |





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

El **SR. ALCALDE-PRESIDENTE** en cumplimiento del artículo 42 del Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/0986, de 28 de noviembre, da cuenta sucinta de las Resoluciones que se han aprobado, durante el periodo comprendido del 25 de enero al 21 de febrero de 2019, numeradas correlativamente desde el número **2019/142 a 2019/325**.

**8.- RUEGOS Y PREGUNTAS**

No se producen.

Y no habiendo más cuestiones que tratar, por el Sr. Alcalde se levanta la sesión siendo las veinte horas y cincuenta y cinco minutos, de todo lo cual, DOY FE.

**VºBº  
EL ALCALDE**

**LA SECRETARIA**



**Fdo. Gustavo Figueroa Cid.**

*(Documento firmado digitalmente en el margen izquierdo)*

**Fdo. Carmen Rodríguez Moreno.**

|              |            |                    |                         |
|--------------|------------|--------------------|-------------------------|
| Firma 1 de 2 | 22/03/2019 | El Alcalde         | Gustavo Figueroa Cid    |
| Firma 2 de 2 | 22/03/2019 | 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 | 01db9b83dd344e1bb1fd0148f835e717001  |  |  |
| Url de validación           | <a href="https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014">https://sedesimplifica03.abiscloud.com/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/castellano/asp/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=014</a>  |  |  |
| Metadatos                   | Clasificador: Acta - Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original   |  |  |

