

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE EMPLEO Y PORTAVOZ DEL GOBIERNO****SECRETARIA PROVINCIAL**

Visto el texto del convenio colectivo número de código de convenio 45100012012011 suscrito entre el Ayuntamiento de Mejorada y los representantes sindicales del Personal Laboral de dicho Ayuntamiento, firmado el 31 de enero de 2011 y presentado ante la Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud el día 10 de mayo del presente año tras efectuar las modificaciones requeridas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 8 del Decreto 127 de 2011, de 7 de julio de 2011 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo y Portavoz de Gobierno y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Portavoz de Gobierno), esta Secretaria Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno:

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 22 de septiembre de 2011.-La Secretaria Provincial de Empleo Portavoz del Gobierno, Mónica González Sainz.

**ACTA DE FIRMA CONVENIO COLECTIVO MEJORADA**

En Mejorada, a 31 de enero de 2011, bajo la Presidencia de don José Antonio González González, y actuando como Secretario don Carlos Iglesias Moreno, se reúnen en el Salón de Plenos a las 13,30 horas, las personas abajo relacionadas, en su calidad de miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo para los Trabajadores del Ayuntamiento de Mejorada, con el objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo:

Representantes de los trabajadores:

Don Carlos Serrano Blázquez.

Don Miguel A. de Lucas (asesor sindical CSI-CSIF) Representantes del Ayuntamiento:

Don José Antonio González González.

Ambas partes se reconocen capacidad mutua y necesaria para este acto, y en uso de sus respectivas representaciones proceden a la firma.-El Secretario, Carlos Iglesias Moreno.-El Presidente, José Antonio González González.-Asesor CSI.-CSIF, Miguel A. de Lucas.-Representante Sindical, Carlos Serrano Blázquez.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MEJORADA****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Partes contratantes.

Conciertan el presente Convenio Colectivo Laboral, de un lado, el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada y, de otro, los representantes de los trabajadores.

Artículo 2.- Ambito.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal laboral que presta o preste servicios en este Ayuntamiento. Quedan excluidos del presente ámbito:

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

El personal contratado al amparo de convenios o programas suscritos entre el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada y otras Entidades públicas o privadas u Organismos Internacionales, que se regirán por lo dispuesto en dichos Convenios y sus dotaciones presupuestarias correspondientes. En estos casos las retribuciones de dicho personal se adaptarán a las cuantías globales de dichos convenios o programas, teniendo sus contratos una duración máxima igual al tiempo de la duración de los mismos, debiendo figurar en los contratos el nombre del Convenio o Programa al que se adscribe al trabajador.

Comprenderá todos los Centros y servicios dependientes de este Ayuntamiento.

**Artículo 3.- Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, al día siguiente de su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento.

Será vigente hasta el 31 de diciembre de 2013 quedando prorrogado automáticamente hasta la firma de un nuevo convenio colectivo. No obstante, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo convenio colectivo a partir del día 1 Octubre de 2013.

**Artículo 4.- Interpretación y seguimiento.**

Las condiciones de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas con carácter de mínimas.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por el mismo número de miembros de la Corporación como miembros delegados de personal firmantes del Convenio.

a) Características de la comisión de seguimiento:

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de asesores, con voz pero sin voto, designados por cada una de las partes representadas y en número no superior al de los de la Comisión de Seguimiento.

Tendrá su sede en el Ayuntamiento de Mejorada.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo máximo de treinta días desde la firma del presente Convenio.

La Comisión estará presidida por la Alcaldesa-Presidenta de la Corporación o persona en quien delegue.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmaran ambas partes y tendrán carácter vinculante.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario cada seis meses. Se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes, reuniéndose las mismas en un plazo de siete días.

b) Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Desarrollar y vigilar la debida aplicación y cumplimiento del Convenio Colectivo.

Abordar cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de los establecidos en el presente Convenio.

Interpretar la totalidad del articulado del Convenio

Estudiar todas aquellas reclamaciones que pueda formular el personal laboral a la Comisión

Actualizar las normas del Convenio según las disposiciones legales

Participar en la preparación de la Oferta de Empleo Público en los términos establecidos en la legislación vigente.

Emitir informe con carácter previo a cualquier modificación en la plantilla que efectúe a las diferentes unidades o servicios.

Las funciones que de manera expresa atribuye este Convenio.

## CAPITULO II

**Artículo 5.- Clasificación profesional de los puestos de trabajo.**

a) Cada empleado laboral del Ayuntamiento tendrá una categoría profesional y estará clasificado en los niveles retributivos correspondiente.

Al personal laboral que se incorpore a la plantilla, les serán exigidas las siguientes titulaciones:

Grupo A1.- Título de Doctor. Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo A2.- Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico. Diplomado Universitario ( o tres cursos completos de Licenciatura), Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C1.- Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo C2.- Título de Graduado Escolar. Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo-AP.- Certificado de escolaridad.

**Artículo 6.- Relación de puestos de trabajo.**

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico por el que se ordena el personal del Ayuntamiento.

La relación de puestos de trabajo del personal laboral agrupará dichos puestos en atención a los grupos y niveles en que se clasifican distintas categorías profesionales.

**Artículo 7.- Formación y promoción profesional.**

Formación: El Ayuntamiento facilitará la formación de sus trabajadores, proporcionándoles la asistencia a cursos relacionados con sus puestos de trabajo.

Promoción: En caso de puestos vacantes, el Ayuntamiento los convocará, en primera instancia, en turno restringido en promoción interna. En este turno podrán participar todos los trabajadores que ocupen un puesto inmediatamente inferior, siempre que lleven un año de servicios efectivos en dicho grupo y cumpla los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose efectuar los concursos o pruebas necesarias que tengan relación con el puesto a desarrollar.

**Artículo 8.- Convocatoria libre.**

Las necesidades de personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público.

**Artículo 9.- Control de la contratación.**

El Ayuntamiento proporcionará al Delegado de Personal de los trabajadores una copia de los contratos de los trabajadores laborales y de cuyos datos se mantendrá el sigilo profesional que la ley exige. Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prorrogas y modificaciones de los contratos.

**Artículo 10.- Jornada y calendario laboral.**

La jornada de los trabajadores laborales del Ayuntamiento será con carácter general de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán en los cinco primeros días de la semana, en jornada continuada, no obstante, el horario se acomodará a cada servicio.

Dentro de la jornada laboral los trabajadores tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Cuando un día de descanso semanal sea alterado por necesidades del servicio se le deberá restituir dicho día en el periodo de la semana alterada.

En la semana de las Fiestas Locales se reducirá en dos horas la jornada diaria de trabajo, no teniendo derecho a compensación alguna el empleado público si, durante las indicadas fechas, el mismo se encontrara en el disfrute de vacaciones o días de libre disposición. Así mismo, cuando las necesidades del servicio de algunos centros no permitan tal reducción en las fechas previstas, ésta se acumulará en descanso de un día por cada semana completa, a disfrutar en otras fechas.

Tendrán derecho a una reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor o discapacitado psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción correspondiente y proporcional a sus retribuciones.

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 desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la reducción proporcional a sus retribuciones.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

Cualquier modificación de la jornada o el calendario laboral, deberá ser negociada con los delegados de personal.

**Artículo 11.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral. Cuando por necesidades del servicio fuera necesaria la realización de trabajos de este tipo, éstos se ejecutarán, por todos los trabajadores capacitados para realizarlo y de forma rotatoria entre ellos.

Cuando por necesidades apremiantes del servicio fuera necesario la realización de trabajos fuera de la jornada laboral, se repartirán de manera equitativa entre los trabajadores y se limitará a un número de ochenta horas anuales máximo por trabajador.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador afectado. Sin que puedan realizarse más de quince horas al mes ni más de setenta al año. Tanto la compensación económica, como el disfrute en tiempo libre, se realizaran tomando como base la siguiente tabla:

- Compensar días libres.

Grupos A 1 -A2-C1-C2:

a) De lunes a sábado desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, el precio hora será de 21,00 euros (exceptuando en los servicios que no se ofrecen en sábado que será equivalente a festivo).

De lunes a viernes en horario nocturno, el precio hora será de 24,00 euros.

(Horario nocturno se considera de 22,00 a 8,00 horas).

e) Domingos, días festivos y sábados en horario nocturno, el precio hora será de 27,00 euros.

Grupos de: AP -AGRUPACION PROFESIONAL:

a) De lunes a sábado desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, el precio hora será 18,00 euros. (Exceptuando en los servicios que no se ofrecen en sábado que será equivalente a festivo)

b) De lunes a viernes en horario nocturno, el precio hora será de 21,00 euros.

(Horario nocturno se considera de 22,00 a 8,00 horas).

Domingos, días festivos, sábados en horario nocturno, el precio hora será de 24,00 euros.

Los importes se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley PGE para las retribuciones de los empleados públicos.

**Artículo 12.- Nocturnidad.**

Se devengará por trabajos realizados entre las diez de la noche y las ocho de la mañana del día siguiente, de tal manera que si se realizan hasta cuatro horas, se abonará por horas y si se sobrepasan las cuatro horas se pagará la jornada completa con el 25 por 100 de hora base en

jornada ordinaria. En caso de realización de jornada extraordinaria se abonará el 25 por 100 de salario base. A tal efecto se consideran nocturnas las horas que sobrepasen el intervalo fijado, siempre que se realicen de noche.

**Artículo 13.- Conceptos retributivos.**

El personal laboral del Ayuntamiento será retribuido conforme a los siguientes:

A) Salario base: Será el que se determine para cada grupo de titulación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

B) Complemento de actividad: Es la retribución mensual que corresponde al trabajador según sus funciones y se actualizará de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto de los trabajadores laborales.

C) Pagas extraordinarias: Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Mejorada percibirán dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre, serán cada una de ellas de una mensualidad del salario bruto.

D) Gratificaciones: Son la contraprestación a los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

E) Antigüedad: Se abonará en concepto de antigüedad según grupo de pertenencia, la cantidad que anualmente se determine en la Ley de PGE para los trienios de los funcionarios.

F) Dietas y kilometraje: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio según Real Decreto 462 de 2002, de 30 de mayo. En concepto de kilometraje, el Ayuntamiento de Mejorada abonará la cantidad de 0,21 euros/kilómetro.

### CAPITULO 3

**Artículo 14.- Vacaciones regladas.**

a) Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores laborales del Ayuntamiento serán de 22 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos redondeado por exceso, y no será susceptible de compensación económica alternativa, pudiendo dividirse a petición del interesado en dos o tres periodos siempre que el servicio lo permita, con periodos mínimos obligatorios de cinco días hábiles consecutivos, y la menos diez de ellos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural de su devengo y hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, si por necesidades del servicio, previo informe justificativo del superior jerárquico, los empleados laborales con contrato de duración determinada no hubieran podido disfrutar la totalidad de las vacaciones que les correspondan dentro del referido periodo, se incluirá en la liquidación de su contrato las cantidades correspondientes a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración a continuación relacionados se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

A los diez años de servicio, veintitrés días hábiles.

A los quince años de servicio, veinticuatro días hábiles.

A los veinte años de servicio, veinticinco días hábiles.

A los veinticinco años de servicio, veintiséis días hábiles.

A los treinta años de servicio, veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Los turnos de vacaciones serán rotatorios y se distribuirán respetando las funcionalidades de las distintas unidades de cada centro. En todo caso, la organización de los turnos de vacaciones garantizará el correcto funcionamiento de los servicios y atendiendo en lo posible al mayor bienestar de los trabajadores. Conociendo el trabajador con suficiente antelación las fechas que le corresponden, y debiendo estar elaborado el calendario de vacaciones antes del 1 de mayo de cada año.

En caso de incapacidad temporal del trabajador, sobrevenida simultáneamente al disfrute de las vacaciones, derivada de intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o enfermedad con baja, en todo caso superior a diez días, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas, y se disfrutarán terminada dicha incapacidad dentro del correspondiente año natural.

b) Los trabajadores públicos tendrán derecho al disfrute de catorce festivos anuales. Los festivos que se celebren en sábado o domingo, para todo aquel personal en régimen de jornada de lunes a viernes, deberán ser compensados con otros días.

**Artículo 15.- Licencias.**

El trabajador, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y las causas siguientes:

1.- Por matrimonio: quince días naturales, incluido el día de la celebración.

2.- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos; tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia o trabajo del trabajador, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia o trabajo del trabajador, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por intervención quirúrgica, sin hospitalización, que necesite reposo domiciliario, o con hospitalización de un día, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificado, dos días hábiles.

Con el objeto de conciliar la vida familiar, los permisos recogidos en el presente apartado podrá cogerse de forma discontinua mientras dura el hecho causante, bien entendido que esta opción no incrementa el número de días establecido para el mismo, en el presente apartado.

3.- Por traslado de domicilio dos días hábiles.

4.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, debidamente justificados.

5.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas.

6.- Por lactancia, el trabajador con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo diario, pudiendo dividirse en dos fracciones. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

7.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con una disminución proporcional de sus retribuciones.

8.- Por razones de guarda legal. cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

9.- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral siendo necesario presentar un justificante.

11.- Por asuntos particulares nueve días anuales que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio no lo permitan, de la siguiente manera:

Siete días que podrán disfrutarse a elección del trabajador a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre.

En todo caso, los días de asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones anuales reglamentarias.

Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

12.- Se concederán licencias a los trabajadores para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional o sindical, siempre que coincidan con su jornada laboral, hasta un máximo de cuarenta y dos horas anuales.

13.- Para asistencia a consultas médicas, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar un justificante médico. Cuando el trabajador tenga a su cargo el cuidado directo de un disminuido físico o psíquico, o niños menores de catorce días de edad, dispondrá del tiempo necesario para asistencia a consultas, hasta un máximo mensual de diez horas. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos previstos en este artículo se otorgarán conforme a lo siguiente:

Grados	Titular (consanguinidad)/Cónyuge (afinidad)			
1º	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos

Los empleados públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán en responsabilidad disciplinaria por ello. A tal objeto, el trabajador aportara el documento que justifique el disfrute de la licencia.

Artículo 16.- Permisos no retribuidos.

El trabajador público que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada dos años, ni inferior a diez días. Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite con la debida antelación.

Artículo 17.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo.- 18 I.T.

En el caso de incapacidad temporal se percibirá el abono del cien por cien del total de las retribuciones mensuales consustanciales al puesto de trabajo, a partir del primer día hasta el alta, con un máximo de dieciocho meses. o la jubilación por cualquier tipo de incapacidad que sea calificada por el equipo de valoración de incapacidades de la Seguridad Social o se pase por un tribunal médico.

#### CAPITULO IV

##### **Artículo 19.- Asisten la Jurídica y responsabilidad civil.**

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores públicos en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus trabajadores en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesta negligencia.

##### **Artículo 20.- Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores fijos comprendidos dentro del ámbito de este Convenio, tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables.

La cantidad máxima a solicitar será de 1.500,00€, debiendo reintegrarse en el plazo máximo de 24 meses.

Se encomienda a la Comisión de Seguimiento la determinación y el control de los criterios para la concesión de estos anticipos, para lo que se requerirá estar al corriente en el pago de otros anticipos anteriores y no estar suspendido de empleo y sueldo. Se concederá siempre que exista crédito disponible en la cantidad consignada al respecto. La cantidad consignada para el periodo de vigencia del presente acuerdo será de 3.000,00 euros anuales.

##### **Artículo 21.- Protección de la maternidad.**

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad, de las trabajadoras en estado de gestación.

La mujer embarazada, caso de realizar un trabajo previamente declarado por su médico-tocólogo como de riesgo para su embarazo, tendrá derecho a ocupar otro puesto adecuado, dentro de su categoría profesional, durante el tiempo que permanezca en estado de gestación previo informe del médico de la mutua municipal. Esto también será de aplicación durante el periodo de lactancia, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos.

##### **Artículo 22.- Acción social.**

El Ayuntamiento de Mejorada abonará a sus trabajadores ayudas económicas por ortodoncias, lentillas, gafas, prótesis auditivas,..., y serán beneficiarios de ellas también, el cónyuge e hijos, siempre que uno u otros no estén trabajando en ninguna empresa o dados de alta en cualquier otro régimen especial. Las cuantías serán las que se determinan a continuación:

1.- Por hijo minusválido; 100,00 euros/mes, siempre que la minusvalía sea igual o mayor del 33 por 100 y no se cobren otro tipo de ayudas públicas directas por los mismos hechos.

2.- Por natalidad; 100,00 euros por cada hijo.

3.- Por plantillas, ortodoncias, lentillas, cristales, etc, 200,00 euros por miembro, con un máximo de 400,00 euros por unidad familiar cada dos años.

4.- Por monturas de gafas; se pagará el 50 por 100 de la factura por cada dos años, con un límite de 606 por unidad familiar.

5.- Por vehículos de minusválidos, prótesis, etcétera, el 100 por 100 de gasto realizado, excluidas otro tipo de ayudas públicas para el mismo fin.

6.- Por estudios universitarios públicos; cada curso de la primera titulación, el 100 por 100 del importe de la matrícula siempre que el beneficiario haya obtenido el rendimiento académico de aprobado como mínimo en todas las asignaturas cursadas, y no disfrute de beca o cualquier otra ayuda pública para los mismos fines.

Para los apartados 3, 4, 5 y 6, será necesario lo siguiente:

Titular: Prescripción facultativa y/o justificación mediante factura del gasto.

Cónyuge e hijos: Prescripción facultativa, fotocopia del libro de familia, factura del gasto, certificado de convivencia y declaración jurada de no percibir ingresos en los mayores de dieciséis años de edad.

#### CAPITULO V

##### **Artículo 23.- Provisión de puestos de trabajo y oferta pública de empleo.**

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables.

#### CAPITULO VI

##### FORMACION

##### **Artículo 24.- Formación.**

El Ayuntamiento y los representantes sindicales, conscientes de la importancia de la formación profesional de los trabajadores, elaborarán un plan de formación y reciclaje, para todos los trabajadores afectados.

Con el fin de actualizar o perfeccionar conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada año si el curso dura hasta cinco días y una vez cada dos años si dura dos semanas, a realizar o asistir a cursos, seminarios o mesas redondas, los cuales se considerarán jornada laboral y trabajo efectivo.

## CAPITULO VII

**Artículo 25.- Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante para la realización de labores sindicales, cada representante sindical, delegado sindical o delegado de prevención dispondrá de un crédito de quince horas mensuales, pudiendo ser acumuladas entre los miembros de la misma candidatura.

**Artículo 26.- Salud y seguridad en el trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, en concreto a la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales, así como a las distintas leyes supletorias o de desarrollo. Cualquier incidencia en los centros de trabajo será comunicada al delegado de prevención.

Se realizará un reconocimiento médico anual de carácter voluntario a todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Este convenio tiene carácter de mínimos, cualquier normativa que se publique en el «Boletín Oficial del Estado», que afecte a los empleados públicos y mejore las condiciones de este convenio, serán de aplicación inmediata a los trabajadores del Ayuntamiento de Mejorada.

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este Convenio Colectivo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que supongan una mejora sobre el mismo.

## DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Todas la medidas tendentes a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la protección contra el acoso sexual en el ámbito laboral, en la línea establecida por la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se recogen en el plan de igualdad que forma parte del presente Convenio Colectivo como anexo II.

## DISPOSICION FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Mejorada 31 de enero de 2011.-El Alcalde, José Antonio González González.-Asesor CSI.-CSIF, Miguel A. de Lucas.-El Delegado de Personal, Carlos Serrano Blázquez.

## ANEXO I

## TABLA DE COMPENSACION SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Tipo de hora	Compensación Económica	Compensación en tiempo libre
Diurnas: lunes a sábado	21€	150%
Nocturnas: lunes a viernes	24€	175%
Nocturnas: sábado.	27€	200%
Hora: domingo y festivos.		

## ANEXO II

## PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada.

Para ello el Plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales las siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los empleados públicos.

## I. SELECCION, PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación

promoción desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, publicidad y capacidad de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo público y procesos selectivos se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

## 2. FORMACION

El Excmo. Ayuntamiento de Mejorada promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias. Sin distinción de género. Informando a todo el personal de las opciones de formación.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

## 3. MEDIDAS DE CONCILIACION

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

### 3.1. Lactancia.

Las trabajadoras públicas, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la mismas finalidad.

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

### 3.2 Permiso de paternidad.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

### 3.3 Provisión de puestos de trabajo.

En lo referido a la política de provisión de puestos de trabajo, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo.

### 3.4 Violencia de género.

La trabajadora pública víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la ley General de la Seguridad Social.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

La trabajadora pública víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, en los términos establecidos en el artículo 66 ter del Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo.

- En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos al personal para atender situaciones de personal.

## 4. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador público tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de

trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el acuerdo.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en el acuerdo, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de sesenta y cinco años de edad.

#### **5. MEDIDAS ESPECIFICAS EN PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL**

El Excmo. Ayuntamiento de Mejorada manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Excmo. Ayuntamiento de Mejorada, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando el Excmo. Ayuntamiento de Mejorada exonerado de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los empleados públicos la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

*N.º I.- 8764*