

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACIÓN**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO**

### Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Montesclaros, con número de convenio colectivo 45100540012019, suscrito de una parte por un representante del Excmo. Ayuntamiento de Montesclaros, y de otra, por un representante de los trabajadores, presentado inicialmente ante este organismo el día 26 de mayo de 2019, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente el 31 de julio de 2019, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio (DOCM del 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM del 4 de diciembre), 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 Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

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

Toledo, 1 de agosto de 2019.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MONTESCLAROS

##### CAPÍTULO I

###### Artículo 1. Partes contratantes.

Conciertan el presente convenio colectivo laboral, de un lado, el Excmo. Ayuntamiento de Montesclaros y, de otro, los representantes de los trabajadores.

###### Artículo 2. Ámbito.

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 fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

El personal contratado al amparo de convenios o programas suscritos entre el Excmo. Ayuntamiento de Montesclaros y otras entidades públicas o privadas u organismos internacionales, se regirán por lo dispuesto en dichos convenios y sus dotaciones presupuestarias correspondientes, salvo en lo no



dispuesto en el mismo, que será de aplicación lo que establezca el presente convenio colectivo. 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 y continuará vigente hasta el 31 de diciembre de 2019 quedando prorrogado automáticamente por años sucesivos hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

### **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 Montesclaros.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo máximo de treinta días desde la firma del presente convenio. La Comisión estará presidida por el Alcalde-Presidente 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 del establecido 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.

## **CAPÍTULO 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 prórrogas y modificaciones de los contratos.

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

La jornada de trabajo efectivo de los trabajadores laborales del Ayuntamiento será 1.665 horas anuales, aprobada por el pleno de la Corporación mediante el procedimiento legalmente establecido, o en su defecto la marcada por la Administración General del Estado, que se distribuirá en los cinco primeros días de la semana, en jornada continuada, no obstante, el horario se acomodará a cada servicio municipal.

En el caso concreto de trabajadores del servicio de ayuda a domicilio que se prestase con motivo de convenio de colaboración con la comunidad autónoma, el servicio se prestará obligatoriamente en horario de 8:30 a 13:30 horas de lunes a viernes, siempre y cuando el número de usuarios del servicio lo permitiese y salvo el caso de trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo dispongan de jornada completa.

Dentro de la jornada laboral los trabajadores tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios para jornadas a partir de seis horas diarias que se computará como de trabajo efectivo. En los casos de jornada parcial, el descanso será proporcional al tiempo de trabajo.

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 de 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 de 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 aquélla, 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. Si bien, 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 seis horas al mes ni más de ochenta al año. Tanto la compensación económica, como el disfrute en tiempo libre, se realizarán teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Como retribución económica, en su caso, por estos servicios extraordinarios corresponderá un incremento del 50% de la hora ordinaria.

**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 ordinarias y si se sobrepasan las cuatro horas se pagará la jornada completa con el incremento del 25% de hora base en jornada ordinaria. 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. Será, en todo caso, igual o superior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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 Montesclaros percibirán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

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 462/2002, de 30 de mayo. En concepto de kilometraje el Ayuntamiento de Montesclaros abonará la cantidad de 0,21 euros/kilómetro.

En el caso de trabajadores del servicio de ayuda a domicilio, al ser este un servicio prestado por la comunidad autónoma, la retribución a recibir estará condicionada al precio hora establecido en el correspondiente convenio de colaboración firmado entre la JCCM y el Ayuntamiento de Montesclaros.

En el anexo II a este convenio colectivo se detallan los importes de las retribuciones vigentes a 1 de enero de 2019 para las diferentes categorías de personal laboral.

**CAPÍTULO 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 dividir 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 quince 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 laboral 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 quince años de servicio, veintitrés días hábiles. A los veinte años de servicio, veinticuatro días hábiles.

A los veinticinco años de servicio, veinticinco días hábiles. A los treinta años de servido, o más, veintiséis 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 o enfermedad con baja, independientemente de la duración de la misma y de que suponga hospitalización o no del trabajador, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas, y se disfrutarán terminada dicha incapacidad dentro del correspondiente año natural.



En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 un día hábil.

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 8 días anuales que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio no lo permitan, de la siguiente manera:

Seis 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.

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 años 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:



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 aportará el documento que justifique el disfrute de la licencia.

#### **Artículo 16. Permisos no retribuidos.**

El trabajador público podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a seis meses cada año, 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18. Incapacidad Temporal (IT)**

1º. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2º. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Artículo 19. Asistencia 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 euros, debiendo reintegrarse en el plazo máximo de 24 meses, si el Ayuntamiento cuenta con liquidez para destinar a dicho anticipo.

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, si el Ayuntamiento cuenta con liquidez para destinar a dicho anticipo.

#### **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.

### **CAPÍTULO V**

#### **Artículo 22. Provisión de puestos de trabajo y oferta pública de empleo.**

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364/1995, 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.



## CAPÍTULO VI

### Artículo 23. 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.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 24. 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 25. Salud y seguridad en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, en concreto a la Ley 31/1995, 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 Montesclaros.

### 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 3/2007, 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 I.

### DISPOSICION FINAL

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

## ANEXO I

### 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 Montesclaros.

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 3/2007, 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 Montesclaros, 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 Montesclaros se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación y promoción de 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.

## II. FORMACIÓN

El Excmo. Ayuntamiento de Montesclaros 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.

## III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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 misma 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 a la jornada de trabajo, total o parcial, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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 364/1995, de 10 de marzo.

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

#### IV. ORDENACIÓN 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.

#### V. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El Excmo. Ayuntamiento de Montesclaros 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 Montesclaros, 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 Montesclaros exonerado de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los empleados públicos la situación planteada, 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 proteger la intimidad. Confidencialidad y dignidad entre las personas afectadas.

#### ANEXO II

Peón obras/limpieza: 1.050,00 euros/mes en 12 pagas (pagas extras prorrateadas).

Oficial 1ª obras: 1.300,00 euros/mes en 12 pagas (pagas extras prorrateadas).

Auxiliar administrativo (6 horas/semana): 336,63 euros/mes en 12 pagas (pagas extras prorrateadas).

Operario alguacil: 1.239,77 euros/mes en 14 pagas

Personal servicio ayuda a domicilio: En virtud del precio hora establecido en el correspondiente convenio de colaboración anual firmado entre la JCCM y el Ayuntamiento de Montesclaros.

En todos los casos y, en función de la antigüedad cumplida por el trabajador en el Sector Público, se devengarán los correspondientes trienios a añadir a los importes anteriores, calculados en función de los presupuestos generales del estado vigentes."

N.º1.-4355