



## 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 Excmo. Ayuntamiento de Cedillo del Condado, número de código de convenio 45100590012020, suscrito por la parte empresarial por tres representantes de la entidad local, y por la parte social por las Delegadas de Personal de la misma, presentado inicialmente ante este organismo el día 17 de mayo de 2019 y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 19 de febrero de 2020. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 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 capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Delegación 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, 26 de febrero de 2020.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO CEDILLO DEL CONDADO

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

###### ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 1. Este convenio regula las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Cedillo del Condado.

###### ÁMBITO PERSONAL

Artículo 2. Será de aplicación al personal laboral que presta su servicio en el Ayuntamiento de Cedillo del Condado, ya sea fijo, indefinido o con contratos de duración determinada. Los trabajadores de plan de empleo o de otros proyectos subvencionados por cualquier administración pública, se les aplicará igualmente el presente convenio en derecho y en garantías.

###### ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 3. Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose el Ayuntamiento como la única unidad de trabajo.

###### ÁMBITO DE DURACIÓN, VIGENCIA Y APLICACIÓN

Artículo 4. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo (BOP). La duración, vigencia y aplicación del mismo, será hasta el 31 de diciembre de 2023; existiendo la posibilidad de prórroga durante otros cuatro años más. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya, sin perjuicio de aplicar la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local.

Aualmente se negociarán los incrementos retributivos, la valoración de los puestos de trabajo, la cuantía y la distribución de los fondos adicionales, garantizando como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

###### CRITERIO DE INTERPRETACIÓN

Artículo 5. Las condiciones establecidas en este convenio serán consideradas con carácter de mínimas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores municipales a la entrada en vigor del presente convenio.

Asimismo, se aplicarán la legislación sobre función pública de la comunidad de Castilla-La Mancha y de la Administración General del Estado, cualquier pacto, decreto o ley que pudiera modificar el tenor de lo expresado en el presente convenio prevalecerá sobre lo aquí establecido.



## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 6. Se constituye una única comisión de seguimiento, integrada por los representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales que formen parte de los órganos de representación y que han prestado su conformidad al presente convenio, cumpliendo lo establecido en los artículos 35 y siguientes, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación vigente, siendo su presidente el Sr. Alcalde o persona en quien delegue.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad semestral, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando sea necesario por ambas partes.

La convocatoria será remitida a todos sus miembros incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria. La cual, se remitirá con al menos diez días de antelación con el fin de que pueda ser estudiada por todos los miembros. Las reuniones extraordinarias celebrarán a petición de cualquiera de las partes y preferiblemente habrá de convocarse con una antelación de 48 horas, acompañando a dicha convocatoria deberá adjuntarse la documentación justificativa e información de los asuntos a tratar.

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- b) Interponer y desarrollar las normas que integran el convenio.
- c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y disposiciones que integran el presente convenio.
- d) Sus decisiones en el marco del presente convenio tendrán carácter informativo, sin perjuicio de las competencias de la Corporación.
- e) Si las partes no llegan a un acuerdo las mismas, se someten a la mediación y arbitraje de la autoridad laboral de la J.C.C.M.

La constitución de la Comisión de Seguimiento se llevará a cabo dentro de los 15 días a la aprobación de este convenio por el Pleno del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento estará formada por igual número de miembros de la Corporación (dos miembros y el Alcalde) como miembros de las organizaciones sindicales. Podrán asistir a las reuniones, asesores de ambas partes, con voz, pero sin voto.

Cualquier trabajador del Ayuntamiento tendrá derecho a informar a la comisión de seguimiento, de cualquier petición que se le deniegue o genere controversia.

Además de lo señalado anteriormente la Comisión de Seguimiento tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades encontradas para su adecuada aplicación, así como elaborar las propuestas encaminadas a la superación de dichas dificultades.
- b) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- c) Aquellas otras que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se establezcan en el futuro y las que prevé el presente convenio.

## CAPITULO II. TIEMPO DE TRABAJO

### CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 7. El calendario de trabajo será el que los organismos competentes determinen para la localidad de Cedillo del Condado.

### JORNADA LABORAL

Artículo 8. Será de 35 horas semanales. La distribución de la jornada se efectuará con los criterios establecidos en el artículo diez del presente convenio colectivo.

Con carácter general los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos (sábado y domingo), excepto aquellos trabajadores acogidos a una jornada especial.

Para los colectivos que realicen turnos, estos serán rotativos entre todos los componentes, garantizándose como mínimo dos fines de semana al mes. Así mismo los cuadrantes de servicios se realizarán por meses buscando la equidad en los mismos y en un sistema de libranza equilibrado para todos los empleados.

Cualquier modificación que altere las condiciones sustanciales de la jornada serán negociada, a través de la comisión de Seguimiento.

### Artículo 9. Se considera trabajo efectivo el empleado para:

- Desayuno, merienda, y turno de noche, 30 minutos, para aquellos trabajadores con jornada intensiva y 15 m para los trabajadores que hagan una jornada continuada de 5 horas.
- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Interrupciones por la propia organización del trabajo.

### HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10. La jornada laboral se distribuirá de la siguiente manera:

- 1) Jornada ordinaria de lunes a viernes:



a) Jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas, en turno de mañana y de 14:00 a 21:00 horas, en turno de tarde.

b) Jornada partida de 9:00 a 13:30 y de 16:00 a 19:00 horas, bajo acuerdo sectorial en anexo.

2) Jornada especial de lunes a domingo, será una jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas librando dos días ininterrumpidos a la semana.

En periodo estival previa negociación con el Ayuntamiento el horario podrá verse modificado.

Los centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva durante el periodo comprendido entre junio y septiembre, a razón de siete horas continuadas.

En los términos establecidos en la normativa vigente, en materia de conciliación, las personas trabajadoras tienen derecho a un horario flexible debiendo solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Ante la presentación de una solicitud de adaptación de jornada por un trabajador deberá ser contestado por escrito comunicándole la aceptación la petición, planteando una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestando, la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión, en un plazo máximo de diez días.

En cuanto, a la jornada de personal del Ayuntamiento se atenderá a la resolución del 28 de diciembre del 2012 y las modificaciones de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas por la que se dictan las instrucciones de jornada y horarios del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

### CAPITULO III. VACACIONES, LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles, o en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Además dicho periodo se incrementará con un día hábil adicional al cumplir los quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Artículo 12. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, sin posibilidad de ampliación.

La comisión de seguimiento fijará el calendario anual de vacaciones antes del 31 de mayo de cada año, considerando las solicitudes de los trabajadores.

Las distintas áreas y unidades funcionales en que se organice el Ayuntamiento procurarán distribuir los periodos de disfrute de vacaciones, de tal forma, que se quede cubierta la prestación del servicio preferiblemente con trabajadores del propio Ayuntamiento. En caso contrario se deberá proceder contratando las vacantes que sean imprescindibles incorporándose personal de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de vacaciones coincidirán en la franja temporal del cierre.

Si el periodo de vacaciones previamente fijado coincide con IT, riesgo durante embarazo, maternidad, paternidad o permisos acumulados de lactancia, y no se ha podido iniciar el disfrute de las mismas se podrán disfrutar en fecha distinta. Se podrán disfrutar en año natural distinto. Y si se trata de IT podrán disfrutar de vacaciones tras finalizar la IT y siempre que no hayan transcurridos más de dieciocho meses a partir del final del año que se hayan originado.

Artículo 13. Cada servicio remitirá antes del 31 de mayo el plan anual de vacaciones a la Alcaldía, para su aprobación por la Junta de Gobierno, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 14. El disfrute de vacaciones, tendrá carácter rotatorio, no obstante, el mutuo convenio entre los trabajadores podrá alterar el sistema de rotación.

Por discrepancia, en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se hará previo sorteo.

Artículo 15. En aquellos servicios que por sus características el comienzo de las vacaciones coincida con su turno de descanso, se pospondrá el inicio de éstas hasta que aquél finalice.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 16. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. Tiene que existir una diferencia de cuatro años para disfrutar de las dos modalidades con la misma pareja y una diferencia de dos años con diferente pareja.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando se produzca en distinta localidad. Cuando estos sucesos afecten a familiares



dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será, respectivamente, de dos y cuatro días hábiles (artículo 48.1 de la Ley Estatuto Básico de Empleado Público, Ley 4/2011).

Dos días hábiles por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Por el nacimiento de nietos, dos días naturales consecutivos (previa justificación).

d) Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día, y dos días si es distinta localidad (justificante).

e) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se disponen de quince horas mensuales.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo.

h) Para asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

j) Se establecen seis días al año de libre disposición. Estos días se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo a elección del trabajador, uniendo dos como máximo. Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable del servicio.

Se podrán unir tres días de asuntos propios solo en el caso de fuerza mayor, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del coordinador. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los días de asuntos propios se podrán solicitar hasta el 31 de enero del año siguiente, informando con anterioridad al coordinador correspondiente.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los empleados 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.

k) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, las empleadas públicas tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. El período de duración de lactancia será hasta que el niño cumpla doce meses.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

m) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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. Tendrá el mismo derecho el empleado 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. Para familiares en tercer grado de consanguinidad se estudiará el tema por la comisión de seguimiento.

n) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado (hijos y padres) el empleado 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.

Artículo 17. Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género serán los dispuestos en 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:

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

A) Permiso por nacimiento para la madre biológica: Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo



o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

B) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

C) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del trabajador, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

D) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá la duración que marque la legislación vigente en cada momento, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) b) y c).

En los casos previstos en los apartados a), b), c) y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de convenio con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

E) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Las faltas de asistencia, de las funcionarias 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.

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

F) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

## OTROS PERMISOS

Artículo 18. Además de los previstos en el presente convenio, los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento disfrutarán de los siguientes días de libranza:

a) El día 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja). Cuando los días 24 y 31 de diciembre de cada año coincidan en festivo, sábado o domingo, se concederán dos días de descanso, de carácter no recuperable, al personal que se encuentre en servicio activo en tales fechas. La concesión de los días de descanso compensatorios anteriormente relacionada se condiciona a que el empleado público no se encuentre en situación de incapacidad temporal durante los días 24 y 31 de diciembre.



b) Por las fiestas patronales de junio, se otorga un día de libranza adicional que podrá disfrutarse el 12 o 14 de junio, siempre y cuando el servicio lo permita. Si no es así, se podrá disfrutar de un día de libranza durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de julio, informando y con autorización del responsable correspondiente, y en ningún caso podrá unirse a días de asuntos propios o de vacaciones.

Artículo 19. Los permisos se solicitarán en primera instancia al inmediato superior.

### EXCEDENCIAS

Artículo 20. Las excedencias se registrarán por la Ley 4/2011 de CLM, garantizando el Ayuntamiento la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años.

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 21. Podrán realizarse horas extraordinarias por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle o por necesidades del servicio, la realización de un máximo de 70 horas anuales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales y para su realización se tendrán en cuenta el criterio del encargado correspondiente para la rotación entre todos los trabajadores.

En el caso de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por una de las siguientes opciones:

\* Compensación de tipo económico: 15,00 euros/hora.

\* Descanso horario: Un día de descanso en días laborables por cada cuatro horas de trabajo que se preste fuera del horario laboral, que tendrá que disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente. Si por una causa justificada no pudiera cogerse dentro de esa fecha, se informará al coordinador a través de un escrito, y en tal caso podrá aplazarse o abonarse.

## CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

### RETRIBUCIONES.

Artículo 22. Las retribuciones del personal afectado por este convenio, y durante la vigencia del mismo, serán las que figuran en el expediente de aprobación de los presupuestos del 2019.

Artículo 23. Estas retribuciones podrán verse afectadas tanto en su estructura como en sus cuantías, mediante un proceso de creación de RPT.

Cuando se negocie una RPT la estructura retributiva del personal laboral se establecerá conforme a la del personal funcionario.

### PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 24. Las pagas extraordinarias serán dos al año, una se devengará en el mes de diciembre y otra en el mes de julio, en cuyo importe se incluirá salario base + antigüedad.

### INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO

Artículo 25. Las indemnizaciones por razones de servicio, se abonarán de forma inmediata a la justificación de las mismas en las cuantías que a continuación se especifican:

- Transporte público: se abonará el importe del billete.
- Utilización vehículo particular: se abonará a 0,19 €/km de desplazamiento.
- Dietas en alojamiento: se acordará con el Ayuntamiento.
- Dietas de manutención: Se abonará en los casos que no lo cubran terceros, siendo un máximo de:
  - Completa: 37,40 euros.
  - Media dieta: 18,70 euros.

El trabajador deberá justificar el gasto efectivamente realizado mediante ticket o factura.

Las salidas por razones del servicio se realizarán previo mandato del Ayuntamiento con indicación del objeto del mismo.

### COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 26. Complemento de antigüedad: Es la retribución mensual que se recibe a partir del mes en el que se cumplen tres años de servicio, y que se amplía por cada tres años de servicios efectivos prestados en el Ayuntamiento.

El valor del trienio será igual al que figura en la siguiente tabla. Para años sucesivos, estas cantidades se negociarán, según las condiciones que están establecidas en el presente Convenio, incluyendo como mínimo el incremento determinado en los PGE.

VALOR DEL TRIENIO	
COORDINADORES/ENCARGADOS	27,33 EUROS
RESTO DEL PERSONAL LABORAL	23,54 EUROS

### MEJORAS MUNICIPALES EMPLEADOS PUBLICOS

Artículo 27. Cada trabajador/a del Ayuntamiento de Cedillo del Condado tendrá derecho a recibir



\* Una entrada para asistir a los festejos taurinos celebrados en la localidad.

\* Cinco entradas para la piscina municipal, a elección por parte del trabajador si desea las entradas en día laboral o festivo.

## CAPITULO V. PRESTACIONES SOCIALES

### SUPUESTOS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

#### PRESTACIONES VARIAS

Artículo 27. En caso de los siguientes supuestos, así como enfermedad o accidente laboral de los trabajadores del Ayuntamiento realizará el abono del complemento para que la persona empleada perciba el salario del 100% desde el primer día de la baja.

–La situación de I.T. derivada de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de una persona menos de doce meses, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o adopción o acogimiento previstos en los artículos 102 a 104 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, con independencia de cuál sea su régimen público de Seguridad Social.

–La situación de I.T. por enfermedad común con hospitalización. Junto con el parte de baja se presentará justificante de hospitalización emitido por el centro. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En este caso, se regularizará el abono del complemento para que la persona empleada perciba el complemento del 100% desde el primer día de la baja.

–La situación de I.T. por enfermedad común con intervención quirúrgica. En este caso, junto con el parte de baja, se presentará un informe médico que acredite la práctica de una intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva, sin que sea necesario que se detalle la actuación médica practicada. A estos efectos, se considera intervención quirúrgica, además de las actuaciones médicas quirúrgicas, las intervenciones médicas invasivas como colonoscopias, gastroscopias o similares. Si la intervención quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de baja, el informe médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente una vez producida la intervención. En este caso, se realizará el abono del complemento para que la persona empleada perciba el complemento del 100% desde el primer día de la baja.

–La situación de I.T. por contingencias comunes derivada de una enfermedad grave de las previstas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Para su justificación será necesaria autorización expresa del empleado municipal que permita dar a conocer al Servicio de Personal la enfermedad grave de que se trate, a los únicos efectos de reconocerle la percepción al complemento de I.T.

Según la Orden HAP/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 las mismas, lo previsto en la disposición adicional trigésimo-octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, en su artículo 3. El descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia o lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos (de reposo), siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 28. En caso de enfermedad común y accidente no laboral al trabajador no se le descontará nada del salario durante los tres primeros días (con justificante médico), a partir del cuarto día el descuento será del 25% del salario y del vigesimoprimer en adelante se cobrará el 100% de las retribuciones sin ningún descuento.

Artículo 29. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional en trabajador percibirá el 100% del salario desde el día en que se produzca el accidente o enfermedad.

Artículo 30. El tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Si un empleado tiene que ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral por enfermedad común tendrá derecho a acudir a la consulta médica por el tiempo imprescindible previa justificación.

Las ausencias del puesto de trabajo motivado por enfermedad, que no estén justificadas por el correspondiente parte médico de I.T., darán lugar a la correspondiente deducción de haberes, como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 31. La Corporación adoptará las previsiones oportunas, en la medida de lo posible, a fin de que el personal que por edad u otra razón tenga disminuida su capacidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siendo el puesto de trabajo dentro del mismo servicio al que esté adscrito.

#### ASISTENCIA LETRADA.

Artículo 32. El Ayuntamiento de Cedillo del Condado prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios y cubrirá



la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de manifiesta negligencia del trabajador y en cualesquiera otro donde exista incompatibilidad entre las demandas del trabajador/a con los intereses municipales.

Artículo 33. Se constituirá la Comisión de Acción Social en un plazo máximo de quince días desde la entrada en vigor del presente Convenio. Estará compuesta por los miembros integrantes de la Mesa General Negociadora Única de este Ayuntamiento.

Corresponde a la Comisión de acción social, la regulación y determinación de los criterios para la concesión de las ayudas, con cargo al fondo de acción social creado al efecto, del que serán beneficiarios los trabajadores que lleven como mínimo un año ininterrumpido en el Ayuntamiento.

Se dará prioridad en la reserva de plazas para los hijos de los trabajadores del Ayuntamiento para guardería, campamento de verano, y demás actividades que se desarrolle en el Ayuntamiento y que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores. En este sentido el Ayuntamiento tiene la obligación de modificar las ordenanzas o la incorporará en caso de nueva ordenanza para el cumplimiento de dicho artículo.

#### **CAPITULO VI. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES**

Artículo 34. En cuanto al derecho de reunión, garantías y derechos sindicales se estará a lo expresamente regulado en la legislación vigente y en lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 35. Se adecuará local en el Ayuntamiento, para su utilización por los delegados de personal, dotándole de medios técnicos y materiales.

Los representantes del personal laboral tendrán un crédito horario retribuido según lo expuesto en la legislación vigente. La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previa y expresamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, a su superior jerárquico. Las horas mensuales acumuladas podrán ser acumuladas por los miembros de la misma candidatura.

#### **CAPITULO VII. SALUD LABORAL**

Artículo 36. En materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se aplicará lo establecido a lo expresamente regulado en la legislación vigente.

#### **CAPITULO VIII. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REGULACIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO**

Artículo 37. El sistema de acceso, promoción interna, formación y oferta de empleo, será conforme a lo dispuesto en el RD Ley 5/2015 y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de empleo público de Castilla-La Mancha.

#### **CAPITULO IX. COMPENSACIÓN POR RENDIMIENTOS Y AÑOS DE SERVICIO**

Artículo 38. Se establecen a partir de la aprobación del presente convenio colectivo las siguientes compensaciones en razón de rendimientos y años de servicio de los trabajadores.

a) De 15 a 20 años de servicio, el trabajador municipal recibirá una compensación equivalente a una mensualidad (retribuciones básicas y complementarias) en el momento de la jubilación.

b) De 21 a 25 años de servicio, el trabajador municipal recibirá una compensación equivalente a dos mensualidades (retribuciones básicas y complementarias) en el momento de la jubilación.

c) De 26 años en adelante, el trabajador municipal recibirá una compensación equivalente a tres mensualidades (retribuciones básicas y complementarias) en el momento de la jubilación.

Artículo 39. Para el trámite de la jubilación ordinaria, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los trabajadores que cumplan los requisitos de la jubilación parcial, podrán acogerse a la misma sin que el Ayuntamiento pueda denegárselo.

#### **CAPITULO XI. FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 39. El cuadro de faltas y sanciones, así como las causas de despido disciplinario del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será el establecido en lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2015 y Ley 4/2011, del empleado público de CLM.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA. Los conceptos retributivos se revisarán y revalorizarán anualmente en función del incremento que marque la Ley en los Presupuestos Generales del Estado.

SEGUNDA. En el supuesto de subrogación de trabajadores/as a empresas concesionarias de servicios municipales, dichos trabajadores/as permanecerán ligados al convenio colectivo del Ayuntamiento, estableciendo en los pliegos de condiciones el mantenimiento de los mismos derechos y garantías recogidos en el convenio. Asimismo, en el supuesto de renuncia de la empresa concesionaria, o de la revocación de la concesión por parte del Ayuntamiento, los trabajadores afectados por esa externalización



volverán a los servicios municipales que estuvieran adscritos antes de la subrogación con todos sus derechos laborales retribuidos.

TERCERA. Principio de Igualdad de oportunidades y trato. Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a a razón de sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que supongan discriminación por sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas...

b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo, raza, creencias religiosas o ideas políticas...

c) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo, raza, creencias religiosas, ideas políticas...

d) Ningún/a trabajador/a podrá ser despedido/a o discriminado/a por cuestiones relativas a su intimidad.

La comisión paritaria entenderá e intervendrá sobre aquellas condiciones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a los/as trabajadores/as.

CUARTA. Al personal que precise de uniforme para la realización de trabajo, se le dotará de las prendas necesarias tanto para la época de invierno como para la temporada estival. El vestuario se facilitará al personal con un contrato indefinido y según las necesidades del servicio para el resto de personal.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá proponer a la Mesa General Negociadora Única la incorporación a este Anexo de los Colectivos que, por las características de las funciones que desempeñan, precisen la utilización de vestuario y calzado específico.

QUINTA. El Ayuntamiento fomentará al personal la realización de cursos para la formación y reciclaje de los trabajadores. Si hubiese que efectuar un desplazamiento por tal motivo, el ayuntamiento abonará las dietas correspondientes en concepto de desplazamiento y tarifa de aparcamiento según estipula el vigente convenio.

En caso, de que dicho curso conlleve un importe económico se propondrá al Ayuntamiento, que éste asuma el pago íntegro o parcial del mismo, con decisión total por parte del Ayuntamiento de aceptar o no dicha petición.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogados todos los convenios, disposiciones y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y que se opongan a la misma.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente convenio se aprobará en pleno del Ayuntamiento y entrará en vigor tras su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo y en los portales al efecto de la Administración regional con competencias en materia de empleo y trabajo, dando traslado a todos los trabajadores y en especial a los jefes de departamento y sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

Se establece un plazo máximo de quince días para la denuncia del mismo.



## ANEXOS

## 1. TABLA EXPLICATIVA SOBRE LOS GRADOS DE PARENTESCO

Grados	Titular/cónyuge			
	1	Padres	Suegros	Hijos
2	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4	Primos	-	-	-

## 2. TABLA RESUMEN SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD

## ASUNTOS PARTICULARES

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 6 trienios	6 días al año
Personal con 6 o 7 trienios	8 días al año
Personal con 8 trienios	9 días al año
Personal con 9 trienios	10 días al año
Personal con 10 trienios	11 días al año
Personal con 11 trienios	12 días al año
Personal con 12 trienios	13 días al año
Personal con 13 trienios	14 días al año
Personal con 14 trienios	15 días al año
Personal con 15 trienios	16 días al año

## VACACIONES

ANTIGÜEDAD	DÍAS ANUALES
Personal con menos de 15 años de servicio	22 días al año
Personal con 15 años de servicio	23 días al año
Personal con 20 años de servicio	24 días al año
Personal con 25 años de servicio	25 días al año
Personal con 30 años de servicio	26 días al año
Personal con más de 30 años de servicio	26 días al año

## 3. ANEXOS SOBRE CONDICIONES PARTICULARES DE DETERMINADOS CENTROS DE TRABAJO

**Anexo Vivienda de Mayores**

\* Los festivos trabajados sean abonados al mes siguiente de su realización.

\* Las vacaciones podrán disfrutarse en, al menos, un periodo correlativo, entre el propio personal del servicio para poder facilitar la suplencia y por tanto el servicio no se vea afectado. Dicho acuerdo siempre tendrá que ser supervisado y aceptado por el responsable del servicio y concejal del área.

**Anexo Escuela Infantil Pompitas**

\* Al tratarse de un centro educativo el calendario de la Escuela Infantil coincidirá con el calendario escolar provincial, por lo que el personal asumirá como días laborables los días lectivos que se especifican en dicho calendario, a excepción del mes de julio que será enteramente laborable

\* La jornada de trabajo en el centro se establece en 7,5 horas, por lo que la media hora de exceso de jornada se computará para compensar los días no trabajados como días no lectivos. Si aún tras la compensación con estos días no lectivos existiese un exceso de horas trabajadas, éstas se compensarán a razón de 7 horas = 1 día, que se disfrutará durante los meses de septiembre o julio.

**Anexo Biblioteca**

\* La jornada laboral será la actual (9:00 a 13:30 y de 16:00 a 19:00 horas), excepto en el periodo de vacaciones según el calendario escolar que se adaptará a un horario ininterrumpido de mañana de 9:00 a 14:00 horas (haciéndose la compensación de horas al efecto).

**Anexo limpieza de tarde**

\* En periodo vacacional, en caso de que el servicio se vea reducido a una persona, se garantizará en la mayor brevedad posible, una persona de apoyo.



#### **4. ANEXO 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 Cedillo del Condado.

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

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

- \* Asegurar que la gestión del Ayuntamiento 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. SELECCIÓN, PROMOCIÓN 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 Cedillo del Condado, 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 Cedillo del Condado 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 Cedillo del Condado 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 empleadas 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 que marque la legislación vigente en cada momento 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.

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

## 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 Cedillo del Condado 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 Alcaldía. 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 Cedillo del Condado, 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 Cedillo del Condado 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 proteger la intimidad. Confidencialidad y dignidad entre las personas afectadas.

El Ayuntamiento promoverá un Plan de Igualdad en el que se tendrán en cuenta el desarrollo de estas medidas.



El presente convenio laboral ha sido suscrito y negociado entre el Ayuntamiento de Cedillo del Condado, representado por don Luis Andrés Martín Carrasco, Alcalde-Presidente, doña Lorena Fariñas Martín, Concejala-Delegada de Personal, y doña Inmaculada Nieto Moreno, Concejala, así como por las delegadas de personal y representantes sindicales, por CSIF, doña Concepción Trujillo Carmona y doña María Victoria Mocejón San Miguel; por CCOO, doña Yolanda Herrera Jiménez.

Y para que así conste se firma el presente convenio.

*N.º I.-1126*