

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 18 centímetros: 1,56 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

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cabezamesada, número de código de convenio 45100720012023 suscrito por la parte empresarial por 1 representante, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente ante este Organismo el día 08/02/2023 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 de 2019, ("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 de 2013, ("D.O.C.M" 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 Economía, Empresas y Empleo,

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- 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.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CABEZAMESADA.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito Personal.

Este Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Cabezamesada.

Conciertan el presente Convenio:

En representación del Excmo. Ayuntamiento de Cabezamesada:

Dña. Eva María Aguilar Chaves

En representación del delegado del Personal Laboral del Ayuntamiento de Cabezamesada y del sindicato

USO:

D. Antonio Lázaro Martínez

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal en régimen laboral que presten o presten servicios para el ayuntamiento de Cabezamesada (Toledo).

Artículo 3.- Ámbito Territorial.

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 atienda, considerándose el Ayuntamiento como única unidad de trabajo.

**Artículo 4.- Ámbito Temporal.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma con efectos económicos desde el 1 de enero de 2022, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024.

En todo caso, el convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre del año de su finalización, pero el articulado del mismo mantendrá su vigencia hasta la firma del convenio que lo sustituya, excepto los artículos referentes a incrementos salariales.

Artículo 5.- Comisión de Seguimiento.

Entre las partes se crea una comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos de este Convenio. En especial, la Comisión de Seguimiento será la primera en abordar cualquier conflicto Colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de los dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento estará constituida por cuatro representantes dos en representación de los trabajadores y dos en representación del ayuntamiento, siendo el presidente el alcalde, o persona en quien delegue.

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar ocasionalmente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia con voz, pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha comisión.

La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión, teniendo aquel carácter vinculante.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estarán válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoque por una de las partes, y se celebrarán en un plazo máximo de siete días.

Todo trabajador del ayuntamiento afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a elevar sus consultas y reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido al presidente de la misma.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas aquellas consultas o reclamaciones que puedan formular los trabajadores del Ayuntamiento.
- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.
- La vigilancia del correcto cumplimiento de las funciones descritas en la clasificación profesional de puestos de trabajo elaborada para el personal laboral del ayuntamiento que se define en el anexo I.
- Las que la atribuye el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL.**Artículo 6, categoría profesional.**

las categorías profesionales del personal laboral al servicio del ayuntamiento de Cabezamesada serán las que actualmente están reconocidas a cada uno de los trabajadores, sin perjuicio de alteración ulterior mediante catalogación y relación de puestos de trabajo.

Artículo 7. modificación de la Clasificación y Categoría Profesional.

La modificación de categoría profesional que ostente un trabajador solo podrá llevarse a efecto mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción o acceso libre, conforme a lo dispuesto en la Ley o en el presente convenio Colectivo.

Cuando así lo exigen las necesidades del servicio, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u ocho durante dos años. En este caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo en ningún caso la consolidación de salario ni de la categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Cualquier otra que tienda a una mejor aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento dispondrá de un máximo de 30 días para la resolución de las cuestiones que le lleguen.

**CAPITULO III. JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES****Artículo 8.- Jornada Laboral**

De conformidad a lo establecido en el art. 94 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de carácter de básico, este Ayuntamiento fija como jornada laboral de todos sus empleados públicos, la establecida en cómputo anual para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Así en la actualidad viene determinada en la Resolución de 28 de febrero de 2019 en su art. 3.1, estableciendo que la jornada de los Funcionarios Civiles del Estado en cómputo anual será de 1.642 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de al menos, dos días ininterrumpidos, En los servicios que, por necesidades de los mismos, esto no fuese posible, al trabajador se le compensara con el doble del tiempo no disfrutado.

Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos períodos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computará como de trabajo efectivo. El personal que no tenga jornada completa, el descanso será proporcional a la jornada trabajada.

Los trabajadores del ayuntamiento tendrán derecho al disfrute de Doce festivos nacionales y los dos de la localidad.

Artículo 9.- Servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Podrán realizarse horas extraordinarias siempre que las mismas, sean de absoluta necesidad para el correcto funcionamiento de los servicios municipales, correspondiendo al Ayuntamiento apreciar la existencia de dicha necesidad.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados mediante acuerdo entre las partes económicamente o en tiempo de descanso.

Para la realización de los servicios extraordinarios se garantizará la igualdad en el reparto, y la rotación de todos/as los trabajadores/as que pudieran realizarlos voluntariamente, no siendo obligatorio el hacerlo.

Artículo 10.- Vacaciones y Festivos.

El periodo de vacaciones anuales será de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Se fijarán de mutuo acuerdo entre el Ayuntamiento y los trabajadores con al menos dos meses de antelación y en caso de desacuerdo acuerdo se procederá de conformidad a lo legalmente establecido, los trabajadores elegirán alternativamente sus vacaciones.

Éstos podrán fraccionarse hasta un máximo de tres veces. Pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al cumplir los años de antigüedad en el ayuntamiento, los trabajadores tendrán Derecho a los siguientes días adicionales:

- | | |
|----------------------------|-------------|
| A los 10 años de servicio. | 1. días más |
| A los 20 años de servicio. | 2. días más |
| De los 25 a los 30 años | 4. días más |

El periodo de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y el ayuntamiento. En el supuesto de haber iniciado las vacaciones y el trabajador, causara baja por enfermedad o accidente no producido por ninguna actividad laboral, las citadas vacaciones se suspenderán mientras dure la IT, reanudándose una vez este de alta. Si el alta se produce en el periodo no asignado para su disfrute, las vacaciones quedaran para otro periodo distinto, todo ello para no perjudicar a otro trabajador, ni al servicio que presta el ayuntamiento. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

Artículo 11.- Reducciones de jornada.

El personal laboral de este Ayuntamiento tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda, en los siguientes supuestos:

a) Cuando, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

b) Por precisar 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.

c) Por ser necesario para hacer efectiva la protección de la funcionaria víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral. En estos casos, la funcionaria tiene derecho también a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo aplicables, en los términos que cada Administración pública establezca reglamentariamente.

d) Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, hasta un máximo de dos horas diarias.

Artículo 12.- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.



2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 13- Permiso por razón de violencia de género.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales, de salud, o los servicios especializados en materia de género, según proceda

Artículo 14.- Otros permisos del personal laboral.

Otros permisos retribuidos son:

a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, hasta 2º grado.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables.

Cuando con tal motivo el personal laboral necesite hacer un desplazamiento al efecto, este permiso se incrementará en dos días laborables más.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día natural. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino, el permiso será de tres días naturales.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones públicas, durante los días de su celebración. Un límite de 15 días al año.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un permiso por el tiempo necesario para su realización.

f) Para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

g) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Este derecho puede 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.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas, el tiempo correspondiente.

El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

h) Por nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto el personal laboral tiene el derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

i) Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal laboral tiene derecho a solicitar una reducción del 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 una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

k) Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración pública, quince días naturales.

m) Por matrimonio de un familiar de 2º grado, el día de la celebración.

n) Para la asistencia médica del propio personal, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo y que tenga persona a su cargo de 1º grado.

o) Por asuntos particulares, seis días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio

p) Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente da menor, 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 y, como máximo hasta el menor cumpla los dieciocho años, el personal tiene derecho a solicitar una reducción de jornada da trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones Integral.

Asimismo, cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, 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 derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 15.- Permisos no retribuidos

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a tres meses cada dos años, ni inferior a 7 días. Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite por escrito con la antelación mínima de 15 días.

Artículo 16.- Excedencias.

Las excedencias se rigen por la normativa vigente en cada momento que sea de aplicación.

Para la concesión de una excedencia, sin perjuicio de los requisitos particulares que determinen el derecho al pase a dicha situación, el empleado municipal no deberá tener pendiente cantidad alguna de anticipo reintegrable, salvo cancelación, ni estar sometido a expediente disciplinario, así como deberá comunicar las fechas de inicio y finalización de la misma sin perjuicio de su ampliación en los supuestos en los que esto sea posible. En los casos en los que se solicite excedencia por cuidado de hijo, ésta entrará en vigor a partir de la fecha de solicitud del trabajador y siempre cuando haya finalizado la baja por maternidad.

Así mismo, se les mantendrá la reserva de su plaza, en el Ayuntamiento de Cabezamesada, en los casos previstos en la ley.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.

Las retribuciones del personal laboral comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, antigüedad, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establezcan, recogidos en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 17.- Salario Base.

El Salario Base será el que se devengue por jornada de trabajo para cada categoría nivel, según se especifica en el Anexo I de este convenio.

Artículo 18.- Antigüedad.

Se devengará cada tres años de permanencia en el Ayuntamiento. La cuantía a percibir será de 20€/trienio por jornada completa igual para cada uno de los grupos de acuerdo con lo que disponga anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 19.- Salario Hora.

El Salario Hora será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, es la que se especifica en los Anexo I de este convenio, y se obtiene de dividir el Salario Base Anual multiplicado por 14 mensualidades más la Antigüedad Anual y dividido entre la Jornada Anual vigente en cada momento.

$$\text{Salario Hora} = \frac{(\text{Salario Base mensual} * 14) + \text{antigüedad anual}}{\text{Jornada anual vigente (1642 horas anuales)}}$$

Artículo 20.- Incremento salarial.

Para el año 2022 y siguientes, y hasta la vigencia de este convenio, se efectuará un incremento salarial en la cuantía que marquen los Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 21.- Pagas extraordinarias.**

Se establecen para todo el personal dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será igual a todas las retribuciones que se perciben mensualmente.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

Tal como establece el artículo 7 estas horas podrán compensarse en tiempo libre o económicamente:

a) Compensación económica:

-Las horas de lunes a viernes, desde las 8 hasta las 22 horas, se aplicará un 125% sobre la hora ordinaria.

-Las horas nocturnas de lunes a viernes y diurnas de sábados, domingos y festivos, un 150% sobre la hora ordinaria.

-Las horas nocturnas de sábados, domingos y festivos, un 175% sobre la hora ordinaria.

b) Compensación en tiempo libre:

- Las horas de lunes a viernes, 1,50 horas por cada una extraordinaria.

- Las horas nocturnas de lunes a viernes, 1,75 horas por cada una extraordinaria.

- Las horas día no laborable, 1,75 horas por cada una extraordinaria.

- Hora nocturna día no laborable, 2 h por cada una extraordinaria.

- Las horas festivas diurna, 2 h por cada una extraordinaria.

- Las horas nocturnas festivos, 2,5 horas.

A estos efectos, se consideran diurnas las horas comprendidas entre 8 hasta las 22 horas, y las nocturnas las horas comprendidas entre las 22 horas y las 8 de la mañana.

Artículo 23- Conceptos no salariales: Locomoción y dietas.

Si por necesidad del servicio el trabajador tiene que efectuar viajes o desplazamiento, percibirá la dieta que establezca la Ley de Presupuestos Generales para personal funcionario. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,21€ por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO V.- SISTEMA DE ACCESO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**Artículo 24.- Sistema de acceso oferta de empleo público.**

1.- La oferta de empleo público se ajustan a lo establecido en la legislación administrativa vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente que sean necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

2.- La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento se realizan, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de selección, en lo que quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.- Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente convenio colectivo.

4.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, último párrafo, de la Ley Orgánica 3/2007, en los planes y ofertas de empleo, se tenderá a un equilibrio en las contrataciones, que permita la aproximación a la paridad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de la Empresa, así como en la atribución de los ascensos en la promoción profesional. En el supuesto de que por los candidatos que comparezcan o por las disponibilidades de la Empresa no sea posible la contratación de mujeres para equilibrar la paridad en la plantilla, con posterioridad al proceso selectivo se elaborará un informe, del que se entregará copia a la representación sindical, indicativo de los motivos por los que no ha podido cumplirse el criterio de aproximación a la paridad.

CAPÍTULO VI. PRESTACIONES SOCIALES**Artículo 25.- Incapacidad Temporal**

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral, el ayuntamiento abonará desde el primer día de la baja, el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua, el trabajador perciba el 100% del salario incluidos todos los conceptos.

Artículo 26.- Anticipos reintegrables.

De conformidad con Real Decreto Ley de 16 de diciembre de 1929, sobre anticipos a los funcionarios públicos, y en su artículo 1 dispone: "La asignación mensual del funcionario que solicite un anticipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal"

"Para disfrutar el anticipo será preciso que el funcionario otorgue un compromiso, en el cual ha de obligarse a reintegrarlo en diez mensualidades cuando se trate de una paga, o en catorce si se trata de dos".

Artículo 27- Asistencia Jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores/as, 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 los mismos, en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesta negligencia.



El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores y cubrirá la responsabilidad civil, suscribiendo una póliza que cubra suficientemente los posibles siniestros que pudieran producirse en el desarrollo de la actividad laboral.

El Ayuntamiento contratará una póliza que cubra la muerte y la invalidez de los trabajadores cuando estos se produzcan a consecuencia de su actividad laboral, dicha póliza tendrá una cuantía mínima que se desglosa de la siguiente forma:

Incapacidad Total derivado de accidente de trabajo 25.000,00 Euros. Incapacidad Absoluta derivado da accidente de trabajo 40.000,00.- Euros. Muerte derivada de accidente de trabajo 60.000,00.- Euros

Artículo 28.- Protección a la maternidad.

El ayuntamiento velará por el cumplimiento de lo establecido a este respecto en la Ley de prevención de Riesgos laborales y en otras normas legales que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación.

Artículo 29.- Jubilación Parcial.

El trabajador podrá concertar a petición suya la jubilación parcial a través de un contrato relevo según marque la legislación vigente en cada momento, que será estudiada por el Ayuntamiento y por la comisión de seguimiento.

CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 30.- Seguridad y Salud Laboral.

1.- El ayuntamiento estará obligado a cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre sobre prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia, de modo que todo su personal tenga garantizado el derecho a una protección eficaz de la seguridad y de la salud en la prestación de sus servicios.

Anualmente el ayuntamiento queda obligado a pa9ar reconocimiento médico a todos los trabajadores que así lo soliciten.

2.- El ayuntamiento facilitará a los trabajadores/as las prendas de trabajo más adecuadas a las características del puesto y a la época anual en que tengan que ser utilizados.

3.- Aquellos trabajadores que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales serán destinados a otro puesto acorde con su incapacidad.

- Vestuario. - Los trabajadores/as del ayuntamiento recibirán el ve9tuario necesario para el desempeño de su actividad profesional que les será entregado el día 1 de abril, el de verano y el día 1 de octubre, el de invierno.

CAPITULO VIII. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 31. – Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento será el que se especifica en el Título X de la Ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Artículo 32. - Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores del Ayuntamiento de Cabezamesada deben el respeto a la legalidad, a la integridad ática, a los derechos humanos y al amparo de las directivas del parlamento y el consejo de la unión europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesional y condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación con objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procediera.

CAPÍTULO IX - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 33.- Derechos y competencias de los delegados de personal

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

Se les informará semestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Los/as delegados/as de personal, salvada su voluntariedad, serán los últimos en ser trasladados de puesto de trabajo o cambiado el turno cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Los/as delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a actividades de representación, tanto dentro como fuera de las dependencias municipales. Para la utilización de este derecho se avisará con la mayor antelación posible al representante del servicio. Se podrán acumular las horas entre los distintos miembros de la misma candidatura. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación.

Ninguno de sus miembros podrá ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del empleado en el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido disciplinario.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo, tablones de información sindical. Los/as delegados/as de Personal podrán contar con la presencia de asesores, tanto en las reuniones internas como en cualquier reunión o negociación a la que fuera convocado. En este último caso, dichos asesores intervendrán con voz, pero sin voto.

Los/as delegados/as de personal podrán reproducir y difundir libremente entre todo el personal sus comunicados y fijar éstos en los tablones de información sindical, respetando en todo caso lo que en el art. 18 de la Constitución se contiene respecto a cuestiones relativas al honor, intimidad personal y familiar, la propia imagen, etc.

CAPITULO X. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Artículo 34.- Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral. Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).

- Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

- 2º Inclusión criterios de conciliación.

Medidas de igualdad:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

MUJER TRABAJADORA Y DE LOS INMIGRANTES- Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres e inmigrantes tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

Medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres.

- En las ofertas de empleo, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado para los potenciales candidatos o candidatas como tal.

- Los procesos de selección que se realicen serán idénticos para hombres y para mujeres, aplicándose y desarrollándose bajo las mismas condiciones. Prohibiendo expresamente las preguntas relacionadas con la maternidad o paternidad.

- Cuando el porcentaje de trabajadoras en la empresa sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, que permitan aumentar el número de mujeres en la plantilla.

- Los criterios para la supresión de puestos de trabajo no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.

Artículo 35.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

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

- Adopción de jornada reducida su 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 normativa vigente en esta materia.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

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



• La trabajadora 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, si ello fuera posible.

Prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan 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.

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 las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.
- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

7

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 jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

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 de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

Este protocolo negociado no exonera a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de proceder a la negociación de las medidas y procedimientos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - En los conflictos que puedan plantearse al interpretar este convenio se estará a los establecido en el artículo 38 de la Ley 9/1987 de 12 de junio, en cuanto a arbitraje.

SEGUNDA. - Del presente convenio se dará traslado a todos los grupos políticos municipales e igualmente se insertarán en los tablones de anuncios existentes en los centros de trabajo, y una vez aprobado será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo

TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE CABEZAMESADA AÑO 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL X 14 PAGAS	ANTIGÜEDAD TRIENIO	SALARIO/HORA
AUXILIAR DE JARDINERÍA	1.236,65€	20,00 €	10,54 €
LIMPIEZA	1.063,36 C	20,00 €	9,07
BLIBLIOTECARIA	1.006,09 €	20,00 C	8,58 €
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	1.000 €	20,00 €	8,52 €

Toledo, a 16 de febrero de 2023.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcantara.

Nº. I.-1401