

# 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**

VISTO EL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO, número de código de convenio 45100742012023 suscrito por la parte empresarial por una representante, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente ante este Organismo el día 11/04/2023 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.

**CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TOLEDO****CAPITULO I****PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO****Artículo 1.- Partes Contratantes.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre el Ayuntamiento de Toledo y el Comité de Empresa del mismo.

**CAPITULO II****ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 2.- Ámbito funcional y personal**

1º.- Se entiende por personal laboral toda persona trabajadora que, manteniendo relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento de Toledo, cualquiera que sea su duración, presta sus servicios en el desempeño de las actividades propias del mismo.



2º.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado por contrato de trabajo al Ayuntamiento de Toledo.

3º.- Los contratos de Alta Dirección regulados en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o norma que lo sustituya, quedan excluidos del ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo.

4º.- Las personas trabajadoras contratadas al amparo de los Planes de Empleo suscritos entre el Ayuntamiento de Toledo y otras Entidades Públicas o como promotor único, cuya duración prevista sea igual o inferior a un año, se regirá por lo dispuesto en dichos programas y por las cláusulas del contrato laboral. Las prescripciones reguladas en el Convenio Colectivo a efectos de retribuciones y otras prestaciones económicas y sociales no se aplicarán a estos contratos de trabajo.

Se incorporan los siguientes puestos de trabajo, específicos para el personal laboral temporal contratado en virtud de Planes de Empleo promovidos por las Administraciones Públicas:

Operario/a de funciones básicas: bajo supervisión directa y siguiendo las instrucciones de la persona responsable designada por el Ayuntamiento, realiza las funciones básicas delimitadas en los proyectos y planes de empleo recibiendo formación para la adquisición de conocimientos que incrementen sus capacidades y competencias para su inserción en el mercado laboral con un salario bruto correspondiente al 106 % del Salario Mínimo Interprofesional, distribuido en doce pagas.

Operario/a cualificado/a: bajo supervisión y siguiendo las instrucciones de la persona responsable designada por el Ayuntamiento, realiza funciones que requieren una cierta autonomía y capacidad de organización de un grupo de personas para el cumplimiento de los trabajos delimitados en los proyectos y planes de empleo, recibiendo formación para la adquisición de conocimientos que incrementen sus capacidades y competencias para su inserción en el mercado laboral con un salario bruto correspondiente al 128 % del Salario Mínimo Interprofesional, distribuido en doce pagas.

Coordinador/a: bajo supervisión y siguiendo las instrucciones de la persona responsable designada por el Ayuntamiento, realiza funciones de coordinación de los trabajos, control de firmas, recogida de incidencias e Informes semanales sobre el seguimiento de los trabajos desarrollados por los diferentes equipos con un salario bruto correspondiente al 140 % del Salario Mínimo Interprofesional, distribuido en doce pagas.

Los trabajos encomendados a las personas trabajadoras de este tipo de puestos de trabajo serán diferentes de las funciones realizadas por el personal laboral fijo y funcionario del Ayuntamiento, al que tampoco podrán sustituir en puestos de trabajo de naturaleza estructural. Se diferenciarán, así mismo, de los trabajos realizados por las personas trabajadoras de las empresas contratistas de servicios o de las concesionarias municipales.

5º.- El personal temporal contratado en puestos de trabajo de naturaleza no estructural en el marco de Programas específicos cofinanciados por otras Entidades Públicas percibirán las mismas retribuciones que los puestos de trabajo equivalentes regulados en el Anexo I del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 3.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el ámbito territorial del Ayuntamiento de Toledo.

#### **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

1º.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Toledo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

2º.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 30 de septiembre de 2025. En el plazo de dos meses a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora. Una vez denunciado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

3º.- En defecto de denuncia del Convenio Colectivo, éste quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos.

#### **Artículo 5.- Compensación y absorción.**

1º.- El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que se acuerde, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará el Convenio Colectivo anterior.

2º.- Las condiciones de toda índole pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el Convenio Colectivo 2002-2004, y sus modificaciones, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

### **CAPITULO III**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

##### **Artículo 6.- Organización del Trabajo.**

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva de los órganos competentes, en cada caso, del Ayuntamiento de Toledo, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los trabajadores y sus representantes y, en particular, en este Convenio Colectivo.



## CAPITULO IV

### COMISIÓN PARITARIA

#### **Artículo 7.- Constitución y composición de la Comisión Paritaria.**

1º.- En los treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedará constituida la Comisión Paritaria compuesta por seis miembros con voz y voto, tres en representación de la Corporación y otros tres en representación del Comité de Empresa, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días.

2º.- Cada una de las partes concertantes podrá designar dos personas asesoras, con voz pero sin voto.

3º.- La representación de las personas trabajadoras será nombrada por el Comité de Empresa y se adecuará al resultado de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal laboral del Ayuntamiento de Toledo.

#### **Artículo 8.- Organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

1º.- La Comisión Paritaria será presidida por la persona titular de la Concejalía de Personal u otro miembro de la Corporación que designe en su sustitución. Actuará como secretario/a un funcionario/a del Servicio de Régimen Interior.

2º.- Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la representación de la Corporación y de las personas trabajadoras. Los acuerdos se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo.

3º.- Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada seis meses. Las convocatorias se realizarán el primer mes de cada semestre natural y se remitirán a las partes con tres días de antelación, incluyendo, además del orden del día, la documentación necesaria para su discusión.

4º.- El orden del día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente.

5º.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria o de las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa, en el plazo de 15 días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.

6º.- Para que la Comisión Paritaria se constituya válidamente será necesario la presencia de, al menos, dos representantes de cada una de las partes, entre ellos la persona que asuma la Presidencia y la persona que asuma la función de Secretaría.

7º.- Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

#### **Artículo 9.- Funciones de la Comisión Paritaria.**

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La actualización y revisión del contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos entre la Corporación y el Comité de Empresa.
- c) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y control de su aplicación.
- d) Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- e) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.

## CAPITULO V

### JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

#### **Artículo 10.- Jornada de trabajo.**

1º.- La jornada ordinaria de trabajo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Toledo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y se realizará con carácter general dentro de los cinco días primeros de cada semana.

2º.- A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos y licencias retribuidas, créditos por horas retribuidos para funciones sindicales y la interrupción de la jornada prevista en el apartado número 6 del presente artículo.

3º.- Cuando por motivo fundado en la naturaleza del servicio no se pueda llevar a cabo esta jornada laboral, se pactará en Comisión Paritaria la jornada especial a establecer, sin perjuicio de los derechos económicos resultantes de tal modificación en aplicación del presente Convenio Colectivo.

4º.- En aquellos Servicios donde la jornada de trabajo se presta con carácter general y no sujeto a régimen de turnos, cuando eventualmente sea necesario trabajar en sábado, domingo o festivo, el día de trabajo se compensará con un día libre dentro de la semana siguiente, a petición de la persona trabajadora y según las necesidades del servicio.

5º.- Las jornadas especiales actualmente vigentes, que por las necesidades del servicio deban mantenerse no resultarán alteradas, conservando las personas trabajadoras las retribuciones que por tal motivo tengan asignadas.



6º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de treinta minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la misma tenga una duración continuada de al menos cinco horas.

#### **Artículo 11.- Horario de trabajo.**

1º.- El horario de trabajo será, con carácter general, de ocho a quince horas, permaneciendo todos aquellos que a la aprobación de este Convenio estuviesen vigentes en función de las necesidades de los diferentes Servicios Municipales. Al personal laboral en servicios administrativos le será de aplicación el régimen horario establecido para el funcionariado municipal.

2º.- Cualquier modificación de los horarios actualmente vigentes deberá ser pactado previamente en la Comisión Paritaria.

3º.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

4º.- En los servicios que no tengan implantado el sistema mecanizado de control horario la comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia se llevará a cabo mediante un sistema normalizado de control horario, siendo de estricta observancia esta obligación para todas las dependencias municipales afectadas.

5º.- Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año el horario ordinario de trabajo del personal laboral en servicios operativos será de 7,00 a 14,00 horas.

6º.- Todas las ausencias durante el horario de trabajo deberán justificarse. Para ello, y con el fin de garantizar la correcta prestación de los servicios, la persona trabajadora afectada recabará la autorización para su ausencia al Capataz del servicio o de la unidad a la que esté adscrita tan pronto como tenga conocimiento de que va a producirse. El personal responsable de autorizar las ausencias exigirá su justificación y no autorizarán aquellas que se soliciten para asuntos que puedan hacerse fuera del horario de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo y las ausencias que no se justifiquen debidamente, podrán considerarse como ausencias injustificadas y dar lugar a la deducción proporcional del salario; todo ello, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pudiera corresponder.

#### **Artículo 12.- Calendario laboral.**

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración determine para la Ciudad de Toledo.

#### **Artículo 13.- Descanso semanal**

1º.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, las personas trabajadoras tendrán un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que preferentemente será en sábados y domingos.

2º.- Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos se garantizará:

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ninguna persona trabajadora en régimen de turnos preste servicios más de dos domingos de cada cuatro, salvo imprevistos del servicio. Igual tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

#### **Artículo 14.- Horas extraordinarias.**

1º.- Las partes firmantes acuerdan que sólo se realizarán aquellas horas extraordinarias que, previa correspondiente autorización, sean imprescindibles y por los motivos siguientes:

a) Por necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como ausencias imprevistas y cambios de turno.

b) Por exigencias de la producción u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación de personal de las previstas en el presente Convenio Colectivo.

En ningún caso se sobrepasará el máximo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores. El Ayuntamiento se reservará la posibilidad de retribuir con dinero o con días libres las horas extraordinarias correspondientes al apartado a), facultándose dicha elección a la persona trabajadora en los supuestos del apartado b).

2º.- El valor de la hora extraordinaria será el reconocido para el personal funcionario municipal del mismo Grupo de Clasificación. Se considera hora extraordinaria nocturna las realizadas entre las 22 y las 8 horas. Dichos valores experimentarán el incremento igual al que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones en el empleo público en cada ejercicio.

La compensación en tiempo libre se calculará incrementando en un 75 % el tiempo de trabajo extraordinario realizado en el caso de hora diurna, y en un 100 % cuando el servicio extraordinario se preste en horario nocturno o en domingos y festivos.

#### **Artículo 15.- Permisos y licencias.**

1º.- Sin derecho a retribución:

1º.1.- Licencia sin sueldo. El personal fijo de plantilla que hayan desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a un año, por causa debidamente justificada, podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo mínimo de siete días y un acumulado no superior a seis meses cada dos años. El periodo de licencia no será computable a ningún efecto y su concesión sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este apartado.





1º.2.- Reducciones de jornada sin derecho a retribución. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de las retribuciones, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por razones de guarda legal se 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) Cuando sea preciso atender al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como para la atención de hijos o hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

c) Cuando sea necesario para hacer efectiva la protección de la trabajadora víctima de violencia de género o su derecho a la asistencia integral.

En todos los supuestos anteriores la reducción diaria de jornada podrá acumularse en días completos durante el periodo máximo de 1 mes.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, siempre y cuando lo permita la organización del trabajo de la Unidad, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Si dos o más empleados o empleadas municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

Mediante acuerdo entre la persona trabajadora y el órgano competente, el personal que desempeñe puestos de trabajo que tengan asignada una jornada ordinaria podrán solicitar la reducción de su jornada diaria por interés particular, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se garantice el buen funcionamiento del mismo mediante informe emitido en este sentido por el responsable de la unidad a la que estuvieran adscritos. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas diarias completas hasta un máximo de un mes natural. Una vez acordado, el régimen de reducción sólo podrá modificarse con un nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y la persona trabajadora afectado. No se podrá sustituir al personal al que se conceda la reducción de jornada por interés particular. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con cualquier otra reducción de jornada.

Las trabajadoras tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de las retribuciones, por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto.

2º.- Con derecho a retribución:

2º.1.- Reducciones de jornada con derecho a retribución. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la reducción de la jornada de trabajo, con carácter retribuido, en los siguientes supuestos:

a) Hasta el cincuenta por ciento de la jornada de trabajo y por el plazo máximo de un mes cuando sea preciso para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave. El tiempo correspondiente a la reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas siempre que se acredite la continuidad del supuesto de hecho que da lugar a la misma y la necesidad de la acumulación. La reducción se autorizará por el órgano competente siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa la correspondiente justificación médica acreditativa de la gravedad de la enfermedad. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de la reducción podrá prorratearse entre ellos, respetando en todo caso el periodo máximo de un mes.

b) Hasta el setenta y cinco por ciento de la jornada de trabajo, y hasta que la persona menor cumpla los 18 años, por cuidado de un hijo o hija menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del servicio público de salud. El derecho estará condicionado a que trabajen ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente. A estos efectos se entenderá por ingreso hospitalario de larga duración el comprendido a partir del décimo día de hospitalización y hasta el alta hospitalaria. Cuando la enfermedad causante del permiso requiera ingresos hospitalarios parciales y periódicos derivados del mismo hecho causante, se tendrá derecho a la reducción de jornada retribuida desde el primer día de los ingresos sucesivos. Si las condiciones del servicio lo permiten y previo informe favorable del órgano competente, el tiempo de reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas alternas.

2º.2.- Medidas de conciliación y flexibilidad horaria. Siempre que sean compatibles con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, previa autorización del órgano competente, se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que permanezca hospitalizados a continuación del parto, hasta dos horas diarias. El ejercicio de esta medida será incompatible con el disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad.

b) Por hospitalización de hijos o hijas menores de dieciséis años, hasta dos horas diarias.



c) Para atender al cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad por razones de enfermedad muy grave, hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria durante el plazo máximo de un mes, una vez finalizado el plazo máximo de reducción de jornada por este mismo motivo.

d) Para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable. Cuando la asistencia médica se preste a hijos o hijas menores de edad o a las personas antes señaladas que sean dependientes y no puedan valerse por sí mismas como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad o en otras circunstancias excepcionales y así autorizadas por el órgano competente, el tiempo de ausencia durante el horario fijo de trabajo tendrá carácter de permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable cuando no sea posible la asistencia médica fuera del horario fijo de trabajo ni el acompañamiento de otra persona, y se acrediten tales circunstancias.

e) Para acomodar el horario fijo de la jornada con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, por el tiempo indispensable.

f) Para asistir a tratamiento o para acompañar a los hijos e hijas con discapacidad cuando tengan que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, por el tiempo indispensable.

g) Por razones de violencia sobre la mujer, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, hasta un medio del horario fijo de la jornada diaria. Será incompatible el disfrute simultáneo de esta medida con una reducción de jornada por los mismos motivos.

h) Excepcionalmente, los órganos competentes podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no previstos en las letras anteriores.

La autorización de las medidas de flexibilización horaria conllevará la recuperación del tiempo de ausencia y no dará derecho preferente a la elección del turno de trabajo cuando se esté sujeto a un sistema de trabajo a turnos.

2º.3.- Permisos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Los permisos por maternidad, paternidad y lactancia se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público. Además de los anteriores, la persona trabajadora tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. Este permiso sólo podrá disfrutarse cuando no se esté en situación de baja por incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo.

b) Para someterse a técnicas de fecundación asistida o para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por estas mismas causas, dos días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se incrementará en dos días laborables más; a estos efectos, para que pueda entenderse necesario el desplazamiento el hecho causante de los mismos deberá producirse en un lugar diferente al municipio de Toledo y a aquel en el que radique el domicilio del personal interesado, en su caso. El tiempo de duración de estos permisos se computará desde el día en que se origine el hecho causante, salvo que el mismo se produzca una vez finalizado el tiempo fijo de trabajo de la jornada laboral en cuyo caso se aplicará a partir del día siguiente. El disfrute de estos permisos podrá fraccionarse por días completos mientras subsista el hecho causante. En la situación de hospitalización el permiso podrá disfrutarse después del alta hospitalaria, mientras persista la baja médica. Los permisos por fallecimiento podrán disfrutarse dentro de los treinta días naturales siguientes al del deceso. Los permisos se justifican mediante el correspondiente justificante médico en el que se precise el alcance del accidente o la enfermedad grave, el día de ingreso y de alta en el centro hospitalario o, en su caso, de la intervención quirúrgica, la permanencia en su caso de la persona en situación de baja médica, o la necesidad y el tiempo del reposo domiciliario. A estos efectos, la hospitalización por parto se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso. No generaran derecho a estos permisos los traslados hospitalarios o la realización de sucesivas intervenciones quirúrgicas derivadas de un mismo hecho causante mientras no se hubiera producido un alta hospitalaria previa. En todos los casos anteriores será necesaria la previa justificación de las situaciones y su autorización por el órgano competente.

d) Por razón de matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, el empleado o la empleada podrá disponer de quince días naturales y consecutivos que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el período en el caso de matrimonio, y en el caso de inscripción en un registro de parejas de hecho el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción. Este permiso podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios.



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

f) Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter. El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.

g) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, por el tiempo indispensable. A estos efectos, se entenderán como deberes inexcusables aquellos que vengan impuestos por una norma jurídica y cuyo incumplimiento derive en responsabilidad civil, administrativa o penal.

h) Para la asistencia médica de la propia persona trabajadora, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda concertarse fuera del horario de trabajo. A estos efectos, se entenderá por tiempo indispensable el acreditado en el correspondiente justificante médico y comprendido dentro de la jornada de trabajo.

i) Por asuntos particulares, seis días al año. Así mismo, se tendrá derecho al disfrute anual de dos días adicionales de permiso por este mismo concepto al cumplir el sexto trienio y a un día adicional más por cada nuevo trienio cumplido a partir del octavo. Su disfrute se ajustará al siguiente régimen:

1.- Su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio, debidamente justificadas.

2.- Los días adicionales podrán disfrutarse desde el día siguiente al del cumplimiento del trienio que de origen a los mismos.

3.- Podrán disfrutarse a lo largo del año natural al que correspondan y hasta el 31 de enero del año siguiente. Cuando no sea posible su disfrute dentro de estas fechas por concurrir una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o acumulado por lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar de los mismos durante el año natural siguiente, siempre que las anteriores circunstancias se hubieran producido durante el último trimestre del año en curso.

4.- Podrán acumularse a las vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Así mismo, una vez agotados los días del año en curso, podrá autorizarse el disfrute anticipado de los correspondientes al siguiente año en los casos de hospitalización o enfermedad de hijo menor de 16 años, y de enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

j) Durante los días 24 y 31 de diciembre de cada año sólo se mantendrán los servicios esenciales que se determinen por la Concejalía competente en materia de personal; a estos efectos, el personal que preste servicio durante los mismos disfrutará de un día de descanso no recuperable por cada uno de ellos. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado se tendrá derecho al disfrute de dos días de permiso adicionales.

k) Cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional, regional o local coincidan en sábado se incorporará al calendario laboral anual un día de permiso adicional, como máximo.

2º.4.- La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberá realizarse con una antelación mínima de tres días hábiles, excepto cuando tal antelación sea incompatible con su naturaleza.

2º.5.- A los efectos del presente artículo se considera:

Primer grado de consanguinidad: Padres, madres, hijos e hijas.

Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos y nietas.

Primer grado de afinidad: Suegros, suegras, yernos y nueras.

Segundo grado de afinidad: Cuñados, cuñadas, abuelos y abuelas del cónyuge.

2º.6.- En materia de permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria se incorporará al Convenio Colectivo cualquier regulación de la Administración del Estado o de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que resulte más favorable para los trabajadores.

#### **Artículo 16.- Vacaciones.**

1º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables por año completo de servicios o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor. Así mismo y en función de los años de antigüedad se tendrá derecho a un día adicional de vacaciones anuales por cada cinco años a partir de los quince años de servicio y hasta un máximo de treinta. Los días adicionales de vacaciones podrán disfrutarse desde el día siguiente al del cumplimiento del periodo de antigüedad que de origen a los mismos. Para determinar el periodo para el cálculo de las vacaciones anuales se computarán como servicios efectivos las ausencias del trabajo por motivos ajenos a la voluntad del empleado o empleadas, tales como enfermedad, accidente, maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, y aquellas otras derivadas del disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento o de licencias y permisos retribuidos.



2º.- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta un máximo de cinco días laborables de vacaciones por año natural.

3º.- Al menos la mitad de las vacaciones deberán disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre del año natural, a excepción de que el puesto de trabajo tenga asignado un régimen de turnos en cuyo caso este periodo mínimo será de 10 días.

4º.- Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos por nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado las vacaciones y la fecha en la que se pretendan disfrutar. Cuando las situaciones anteriores interrumpieran las vacaciones se aplicarán estas mismas reglas para el disfrute del periodo que reste.

5º.- En los servicios con régimen de trabajo a turnos la asignación de las vacaciones se hará con carácter rotatorio, sin perjuicio de la posibilidad de cambios voluntarios de los mismos. La primera rotación se efectuará por sorteo, respetándose la preferencia del personal con hijos o hijas en edad escolar, para hacer coincidir las vacaciones de ambos.

6º.- La solicitud para el disfrute de las vacaciones se hará con una antelación mínima de un mes, o de diez días si el periodo solicitado es de cinco días. El plazo máximo para resolver las solicitudes será de diez días. Transcurrido el plazo sin resolución expresa las solicitudes se entenderán estimadas por silencio administrativo. Las solicitudes sólo podrán denegarse por necesidades del servicio debidamente motivadas.

## CAPITULO VI

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

#### **Artículo 17.- Puestos de trabajo.**

1º.- El puesto de trabajo es la unidad básica para la ordenación del trabajo y la carrera profesional del personal laboral al servicio del Ayuntamiento.

2º.- Las funciones de los puestos de trabajo tipo se encuentran descritas en el documento complementario a la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, "Manual de descripción de puestos de trabajo de la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Toledo".

#### **Artículo 18.- Clasificación profesional.**

1º.- Las personas trabajadoras estarán adscrito al puesto de trabajo que desempeñen. Los puestos de trabajo del personal laboral se integrarán en Grupos profesionales en función del nivel de titulación académica exigido para su ingreso.

2º.- Los Grupos profesionales en que se clasifica el personal laboral serán los siguientes:

- Grupo Profesional I: Título de Doctorado, Grado/Licenciatura, Ingeniero o ingeniera, Arquitecto o arquitecta.

- Grupo Profesional II: Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica, Formación Profesional de Grado superior o equivalentes.

- Grupo Profesional III: Título de Bachiller, Formación Profesional de Grado medio o equivalentes.

- Grupo Profesional IV: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional básica o equivalentes. Educación secundaria obligatoria

- Grupo Profesional V: Certificado de Escolaridad.

3º.- Para el acceso a cada uno de los Grupos establecidos anteriormente, se exigirá estar en posesión de la titulación académica correspondiente, sin perjuicio de lo previsto para la promoción interna.

#### **Artículo 19.- Modificación de la clasificación profesional.**

1º.- Para el acceso a los puestos de trabajo será necesario superar el correspondiente proceso selectivo, por los sistemas de promoción interna o acceso libre, conforme a lo dispuesto en los Capítulos VII y VIII del presente Convenio Colectivo.

2º.- Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendarse a los trabajadores y trabajadoras el desempeño temporal de puestos de trabajo correspondientes a un Grupo profesional superior al de su puesto de trabajo. En este caso la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre las retribuciones de su puesto de trabajo de origen y el desempeñado provisionalmente. La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional superior no conlleva la consolidación de dicha categoría siendo el único procedimiento válido para ello la superación del correspondiente proceso selectivo.

3º.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo correspondiente a un Grupo de clasificación inferior, sólo podrá hacerse por un período no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su puesto de trabajo de origen.





4º.- En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Administración podrá asignar al trabajador o trabajadora afectada funciones de otro puesto de trabajo dentro de su mismo Grupo profesional y nivel retributivo, previo informe de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 20.- Relación de puestos de trabajo.**

1º.- La relación de puestos de trabajo del personal laboral es el instrumento técnico a través del cual se ordena el personal y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. Se recoge en el Anexo I a este Convenio Colectivo.

2º.- La relación de puestos de trabajo tendrá como contenido mínimo el que en cada momento establezca la legislación vigente, agrupando los puestos en Grupos profesionales, Niveles retributivos y Áreas de Servicio en función de su especialización funcional.

#### **Artículo 21.- Tipos de contratación.**

Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos de trabajo indefinidos, de interinidad por sustitución o vacante, por circunstancias de la producción y a tiempo parcial. Por causas debidamente justificadas podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

#### **Artículo 22.- Control de la contratación**

1º.- La Administración entregará a la representación de las personas trabajadoras una copia básica de los contratos con los datos que se establezcan en la normativa aplicable.

2º.- Tanto la representación de la Administración como la de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato. Igualmente se notificará a la representación legal de las personas trabajadoras las prórrogas y modificaciones de los contratos.

#### **Artículo 23.- Forma de contratación.**

Los contratos, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales de la persona trabajadora.
- Puesto de trabajo, tipo de jornada, duración y modalidad contractual.
- Período de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Salario.
- Aplicación o exclusión del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 24.- Período de prueba.**

1º.- El período de prueba de los contratos será el siguiente:

- Tres meses para el personal de los Grupos Profesionales I y II.
- Un mes para el personal de los Grupos Profesionales III y IV.
- Quince días para el personal del Grupo Profesional V.

2º.- No se exigirá período de prueba al personal que ya hubiese desempeñado en el Ayuntamiento, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las del puesto de trabajo al que accedan, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

3º.- Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que la del personal fijo.

4º.- El período de prueba se interrumpirá con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora.

5º.- El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y a la representación del personal antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el artículo 39.2 del presente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO VII**

### **PROVISIÓN DE VACANTES**

#### **Artículo 25.- Provisión de vacantes.**

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará con sujeción al siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Promoción interna.
- c) Oferta Pública de Empleo.

#### **Artículo 26.- Reingreso de excedentes.**

1º.- El reingreso del personal en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación se efectuará a solicitud de la persona interesada.

2º.- Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el órgano competente según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al trabajador o trabajadora que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad.



3º.- Las resoluciones de reingreso no podrán afectar a puestos de trabajo incluidos en la Oferta de Empleo Público y que hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

4º.- La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la resolución de reingreso.

#### **Artículo 27.- Promoción interna.**

1º.- Con carácter general, y sin perjuicio de lo dispuesto específicamente en el Programa Específico contenido en el Anexo II a este Convenio Colectivo, el personal fijo, en activo o situación asimilada, podrá acceder a otros puestos de trabajo del Grupo Profesional inmediatamente superior cuando tengan una antigüedad mínima de dos años en su puesto, posean la titulación académica correspondiente y superen el proceso selectivo convocado al efecto. El requisito de titulación no será exigible en la promoción interna del Grupo Profesional V al IV, ni del IV al III, cuando los trabajadores y trabajadoras tengan una antigüedad igual o superior a diez años. A los efectos anteriores, se entenderá por situación asimilada al servicio activo cualquier otra situación que conlleve la reserva del puesto de trabajo.

2º.- El procedimiento selectivo para la promoción interna será el de concurso-oposición:

2º.1. Fase de oposición. La fase de oposición consistirá en la celebración de una prueba de aptitud de carácter práctico y relacionada con las funciones del puesto de trabajo al que se promociona. La valoración de la fase de oposición será del setenta por ciento de la valoración total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso las personas aspirantes deberán haber superado previamente la fase de oposición.

2º.2. Fase de concurso. Consistirá en la valoración hasta el treinta por ciento de la valoración total del proceso selectivo de los méritos siguientes:

a) La antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública. Se valorará hasta el cincuenta por ciento de la valoración de la fase de concurso. El cómputo de los servicios prestados se realizará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima con un período de diez años.

b) Promocionar desde un puesto de trabajo adscrito al mismo Área de Servicios que el puesto al que promociona. Se valorará hasta el cuarenta por ciento de la valoración de la fase de concurso.

c) Haber desempeñado provisionalmente mediante resolución expresa las funciones del puesto al que se promociona. Se valora hasta el diez por ciento de la valoración de la fase de concurso. El cómputo de servicios prestados se realizará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima con un período de un año.

2º.3- Valoración del proceso selectivo. La valoración del proceso selectivo se obtendrá con la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. Para dirimir los empates que pudieran producirse se estará a los siguientes criterios, por el siguiente orden de prelación: la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición; la mayor antigüedad; y, en su defecto, la mayor edad.

#### **Artículo 28.- Movilidad funcional.**

1.- De la movilidad funcional entre puestos de trabajo de diferentes sectores de actividad se dará cuenta con carácter previo al Comité de Empresa.

2.- La persona trabajadora que se le haya concedido la movilidad funcional entre diferentes sectores de actividad no podrá volver a solicitarla hasta transcurridos dos años.

### **CAPITULO VIII**

#### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

##### **SECCIÓN PRIMERA: SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER INDEFINIDO**

#### **Artículo 29.- Oferta de Empleo Público.**

La Oferta anual de Empleo Público se ajustará a lo establecido en la legislación vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos.

#### **Artículo 30.- Selección de personal con carácter indefinido.**

1º.- La selección de personal laboral con carácter indefinido se realizará de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso, en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2º.- Los procedimientos de selección 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.

#### **Artículo 31.- Sistemas de selección.**

1º.- Oposición. La oposición será el sistema ordinario de selección y consistirá en la celebración de las pruebas de aptitud que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.

2º.- Concurso-oposición. Consistirá en la sucesiva celebración, como fases del proceso de selección, de los sistemas de oposición y concurso. La fase de oposición constará de las pruebas de aptitud que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo y se valorará hasta el ochenta por ciento del total del proceso selectivo. A su vez, la fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos que se determinen



en la convocatoria del proceso selectivo, hasta el veinte por ciento del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso las personas aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición. La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso.

3º.- Personas con discapacidad. Se establece un cupo de reserva del siete por ciento del global de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones correspondientes. El dos por ciento de las plazas reservadas para personas con discapacidad se destinarán a personas con discapacidad intelectual. Las plazas reservadas y no cubiertas se acumularán al cupo de reserva de la siguiente Oferta de Empleo.

#### **Artículo 32.- Requisitos de las personas aspirantes.**

Para poder participar en los procesos selectivos las personas aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo a que se pretenda acceder y que se determine en la convocatoria correspondiente.

#### **Artículo 33.- Tribunal Calificador.**

1º.- Para la realización y valoración del proceso selectivo se constituirán Tribunales Calificadores compuestos por cinco miembros titulares y sus respectivos suplentes: un Presidente o Presidenta, un Secretario o Secretaria y tres vocales. Sus miembros serán nombrados por el órgano convocante del proceso selectivo de entre funcionarios de carrera y personal laboral fijo.

2º.- Los Tribunales Calificadores podrán nombrar asesores o asesoras especialistas y el personal colaborador que considere necesarios para el desarrollo del proceso selectivo. Los asesores especialistas se limitarán al asesoramiento del Tribunal en el ejercicio de su especialidad.

3º.- Concluidas las pruebas selectivas, los Tribunales Calificadores elevarán al órgano convocante la propuesta de contratación de las personas aspirantes aprobados para la formalización de los contratos correspondientes. La propuesta contendrá a las personas aspirantes aprobadas en el proceso selectivo por el orden de puntuación alcanzado en el mismo. No podrá declararse aprobado en el proceso selectivo a un número de aspirantes mayor al de plazas convocadas.

#### **Artículo 34.- Incorporación y formalización del contrato.**

1º.- Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán lo que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.

2º.- El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada de modo que una vez transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que ésta se hubiera producido la persona trabajadora perderá sus derechos quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración Municipal derivado del proceso selectivo.

### **SECCIÓN SEGUNDA: SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARACTER TEMPORAL**

#### **Artículo 35.- Contratación temporal.**

La contratación del personal laboral con carácter temporal se ajustará a los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y se articulará a través de las correspondientes Bolsas de Trabajo de personal temporal.

#### **Artículo 36.- Bolsas de trabajo.**

1º.- Las bolsas de trabajo se confeccionarán con las personas aspirantes que hubieran obtenido la calificación mínima prevista a estos efectos en la convocatoria del proceso selectivo. A tal efecto, el Tribunal Calificador remitirá la relación de aspirantes a integrar la bolsa de trabajo junto con la propuesta de contratación.

2º.- El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por la mayor puntuación alcanzada en el proceso selectivo conforme a los criterios que se establezcan a estos efectos en las Bases de la convocatoria del proceso selectivo.

3º.- Las personas integrantes de la bolsa de trabajo resultantes de un proceso selectivo se incorporarán por su orden de prelación en el primer lugar de la bolsa de trabajo existente, en su caso, para el puesto de que se trate.

4º.- Para la gestión de las bolsas de trabajo se constituirá una Comisión de seguimiento con participación del Comité de Empresa.

5º.- Las personas aspirantes inscritas en la bolsa de trabajo estarán obligados a aceptar el puesto de trabajo ofertado. La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o trabajadora o la renuncia al puesto ofertado conllevará automáticamente su baja en la bolsa de trabajo, excepto en los supuestos que a continuación se relacionan debidamente acreditados:

- Período de embarazo, maternidad o situaciones asimiladas.
- Incapacidad temporal por enfermedad o situaciones asimiladas.
- Tener una relación de empleo temporal en cualquier Administración Pública.

Las personas aspirantes afectadas por alguno de los supuestos de excepción contenidos en este apartado pasaran a la situación de NO DISPONIBLES en la bolsa de trabajo hasta que comuniquen expresamente a la Unidad de Gestión de la Bolsa, en el plazo de diez días hábiles, la finalización de la



causa que dio lugar a su pase a la situación de no disponible; la falta de comunicación en plazo conllevará la colocación del aspirante en el último lugar de la bolsa de trabajo. Las personas aspirantes en situación de NO DISPONIBLE no serán llamados para la cobertura de las vacantes que pudieran producirse mientras permanezcan en tal situación.

6º.- Las personas integrantes de las bolsas de trabajo que concluyan su contrato temporal se reincorporarán a las misma en el orden de prelación que tuvieron inicialmente cuando el período total de contratación fuera inferior a un año de servicios acumulados, y en último lugar cuando fuera superior.

7º.- Cuando sea necesaria la cobertura temporal de plazas vacantes no incluidas en la Oferta de Empleo Público y no exista o este agotada la bolsa de trabajo correspondiente podrán convocarse pruebas selectivas específicas para la constitución de una nueva bolsa de trabajo o, en su defecto, formular petición genérica a la Oficina de Empleo de Toledo, solicitando la remisión de un mínimo de cinco aspirantes. Para determinar el orden de prelación de las personas aspirantes se realizará una prueba de aptitud relacionada con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo. Las personas aspirantes contratadas en virtud de una bolsa de trabajo resultante de un proceso selectivo general que concluyeran sus contratos temporales, se integrarán en primer lugar de la bolsa constituida mediante este procedimiento específico.

## CAPITULO IX

### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 37.- Suspensión del contrato de trabajo.

1º.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal, acreditada por el trabajador o la trabajadora.
- i) Excedencia forzosa.
- j) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- k) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años. En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

2º.- La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c), d), e), f), g), i) y k).

3º.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d) y h) del punto 1º de este artículo, en los que se garantizará la protección del 100 por 100 del salario que viniera percibiendo.

#### Artículo 38.- Excedencia.

1º.- Excedencia voluntaria por interés particular. El personal laboral fijo podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquier Administración Pública durante un periodo mínimo de tres años, inmediatamente anteriores a la fecha en la que se pretenda iniciar la excedencia. El plazo solicitado deberá ser, al menos, de cuatro meses. Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la persona interesada si hubiesen transcurrido tres años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia. No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio, debidamente motivadas.

Procederá declarar de oficio la excedencia por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación diferente a la de servicio activo, la persona trabajadora no solicite su reintegro al servicio activo en el plazo de un mes.





El reingreso al servicio activo de la persona trabajadora se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2º.- Excedencia por cuidado de familiares. El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En la misma situación estarán los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, que podrán disfrutar de manera sucesiva. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

El periodo de excedencia es único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y dará lugar a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. La solicitud de reingreso al servicio activo se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. El trabajador o trabajadora que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3º.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público. Podrá declararse en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al personal con contrato de trabajo de carácter indefinido que pasen a desempeñar un puesto de trabajo de personal funcionario o laboral en cualquier Administración Pública, conservando el derecho al reingreso. La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde que finalice la situación de excedencia; de no hacerlo así, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. La solicitud de reingreso se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de un periodo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo alguno de permanencia en la misma

Durante los seis primeros meses de la excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñen, siendo computable dicho periodo a efectos de carrera profesional, promoción interna, reconocimientos de trienios y derechos del régimen de la Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, podrá prorrogarse este periodo por tres meses más, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos que los señalados anteriormente.

Como mínimo, las trabajadoras en excedencia por violencia de género tienen derecho a percibir durante los dos primeros meses de la excedencia sus retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5º.- Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa al personal sobre los que recaiga nombramiento como personal eventual en el Ayuntamiento de Toledo, ejercicio de cargo público por elección o designación, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. La persona trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación. La no reincorporación en el plazo mencionado originará su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. La solicitud de reingreso al servicio activo del trabajador, en plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 39.- Extinción del contrato de trabajo.**

1º.- Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia de la persona trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación del trabajador o trabajadora.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Voluntad de la persona trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal; esta se producirá aun cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.



j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, en el plazo que en cada caso se fije, en los supuestos de excedencia o suspensión, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2º.- La extinción del contrato se le comunicará a la persona trabajadora acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda. La persona trabajadora tiene derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores.

## CAPITULO X

### RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 40.- Principios generales.

1º.- Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Toledo son las establecidas en este Capítulo y en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral que se recoge en el Anexo I al Convenio Colectivo, en atención al Grupo de clasificación, Nivel y Complemento de Puesto en que se integra cada uno de los puestos de trabajo.

2º.- Las cuantías de las retribuciones experimentarán el incremento anual que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones en el empleo público.

#### Artículo 41.- Conceptos salariales.

El personal laboral será retribuido por los conceptos siguientes:

1º.- Sueldo: Es la retribución que corresponde a cada persona trabajadora por mes completo de prestación de servicios correspondiente al Grupo de clasificación, I, II, III, IV o V, en el que integra su puesto de trabajo, recogido en la Relación de Puestos de Trabajo. La cuantía será la que se fije para cada uno de los correspondientes Subgrupos o Grupos de clasificación A1, A2, C1, C2 y E en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el funcionariado durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

2º.- Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual según el Grupo de clasificación, devengándose el primer día hábil del mes en el que se cumplen los tres años y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública. Su cuantía será la que se determine para el correspondiente Subgrupo o Grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trienios del funcionariado durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

3º.- Paga extraordinaria: Corresponde a cada persona trabajadora una paga extra compuesta por la suma de las retribuciones correspondientes al sueldo, complemento de antigüedad, complemento de nivel y complemento de puesto, conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes a los de junio y diciembre, abonándose en las nóminas de dichos meses.

4º.- Complemento de nivel: Es la retribución que corresponde a cada persona trabajadora por mes completo de prestación de servicios atendiendo al Nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. La cuantía será la que se fije para cada uno de los niveles en correspondencia numérica con la tabla de niveles de complemento de destino que para el funcionariado del Estado establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

5º.- Complemento de puesto de trabajo: Es el que corresponde percibir a cada persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo desempeñado en la cuantía que se determina en la Relación de Puestos de Trabajo. El complemento de puesto retribuye la especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando; la cualificación técnica requerida para su desempeño; la disponibilidad para las tareas específicas de conducción de vehículos; la penosidad y jornada de trabajo especial, en su caso.

6º.- Complemento de nocturnidad: Se devengará por importe de 25,70 euros por jornada nocturna efectivamente realizada entre las 22,00 y las 8,00 horas, con un mínimo de tiempo de cinco horas. La noche del 24 al 25 de diciembre, 31 al 1 de enero, del 5 al 6 de enero y la noche víspera de la festividad del Corpus Christi, la cuantía de este complemento se establece en 51,43 Euros.

7º.- Complemento de turnicidad: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que se deban desempeñar en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde o de mañana, tarde y noche. Su cuantía será del 6 por 100 sobre el sueldo del Grupo de clasificación al que pertenezca en el caso de turnos de mañana y tarde, y del 7,5 por 100 para los turnos de mañana, tarde y noche.

8º.- Complemento de sábados, domingos y festivos: Se devengará por jornada efectivamente trabajada en sábado, domingo o festivo, que no tenga carácter extraordinario y con un mínimo de tiempo de cinco horas, siendo su cuantía la siguiente:

- Sábados y domingos: 28,80 Euros.

- Festivos: 44,06 Euros.

9º.- Complemento guardia semanal alumbrado público: El horario presencial de trabajo de las personas empleadas en el sector de alumbrado público se desarrollará entre las 8 y las 22 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. Al objeto de resolver posibles averías de carácter urgente se establece una guardia



semanal localizada compuesta por dos empleados que se inicia a las 22 horas del lunes y finaliza a las 8 horas del lunes siguiente y abarca todas las horas no cubiertas por el horario presencial, incluido festivos. El importe de la guardia semanal efectivamente realizada se fija en 207,38 Euros.

10º.- Complemento de conducción: Se configura este complemento por la habilitación específica de funciones que conlleva la conducción de un coche, furgón o camión. Este complemento se abonará, por importe de 848,16 euros anuales (70,68 € al mes), a todas las personas empleadas que ocupen puestos de trabajo de Oficial y Ayudante/Ayudante Polivalente. Asimismo, se abonará al puesto de Ordenanza cuando este desarrolle dicha función. Será necesario estar en posesión del correspondiente permiso de conducción y asumir voluntariamente por escrito la obligación de conducir los vehículos municipales cuando sean requeridos para ello.

11º.- Complemento por disponibilidad: Retribuye la disponibilidad del trabajador que desempeñe el puesto de trabajo de Ordenanza en jornada de trabajo de mañana o tarde, indistintamente, en las diferentes dependencias municipales, por importe de 120 € mensuales. La asignación del complemento de disponibilidad se determinará en función de las necesidades de los servicios, dando prioridad a las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten.

#### **Artículo 42.- Conceptos no salariales.**

Indemnizaciones por razón del servicio: El personal laboral podrá percibir indemnizaciones por razón del servicio en los términos previstos en la norma dictada a estos efectos por la Administración General del Estado para las indemnizaciones de los empleados públicos. El abono de dichas indemnizaciones se efectuará con anterioridad a la realización del servicio, siempre que se pueda prever el gasto. De no ser previsible, el abono se efectuará en la nómina del mes siguiente al de su realización.

### **CAPITULO XI**

#### **PRESTACIONES SOCIALES**

#### **Artículo 43.- Supuestos de personal con capacidad disminuida.**

Las plazas vacantes de Ordenanza, antes de cubrirse mediante promoción interna u oferta pública de empleo, podrán ser declaradas de segunda actividad siempre que haya empleados o empleadas municipales que cuenten con aptitudes necesarias para el desempeño de estos puestos y acrediten mediante certificación médica incapacidad física no susceptible de ser reconocida como incapacidad permanente absoluta para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo que desarrollan habitualmente, y siempre que dicha incapacidad no imposibilite el desempeño normal de las funciones de Ordenanza. La provisión de estos puestos declarados de segunda actividad comporta la reclasificación de la persona trabajadora al puesto de trabajo de Ordenanza y el devengo de las retribuciones correspondientes al mismo, excepto cuando la incapacidad sea consecuencia de accidente laboral, en cuyo caso, mantendrá las retribuciones del puesto de trabajo de origen.

#### **Artículo 44.- Ayudas por natalidad.**

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 181,80 euros de una sola vez en concepto de ayuda por nacimiento o adopción de hijo o hija. En el supuesto de parto o adopción múltiples se abonará esta cantidad por cada hijo o hija. Si concurriesen en ambos progenitores la condición de empleados municipal sólo se devengará una ayuda por natalidad.

#### **Artículo 45.- Ayudas para hijos o hijas con discapacidades psíquicas o físicas.**

1º.- La persona trabajadora percibirán una ayuda de 121,20 euros mensuales por cada hijo o hija que tenga reconocida la condición de persona con discapacidad, intelectual o físicas, con un grado de discapacidad superior al 33%, que conviva con el trabajador o trabajadora y no tengan rentas superiores a 6.010,12 euros, mientras permanezca en esta situación. Si concurriese en ambos progenitores la condición de empleado municipal sólo se devengará una ayuda por este concepto.

2º.- La condición de persona con discapacidad se acreditará mediante la certificación expedida por el órgano competente de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la que se le reconozca esta condición. La subsistencia de la condición de persona con discapacidad deberá acreditarse anualmente en la fecha en que se determine por el Ayuntamiento.

#### **Artículo 46.- Fondo de acción social.**

1º.- Se establece un Fondo de Acción Social de 44.073'36 euros anuales para atender las necesidades sociales no contempladas expresamente en el Convenio Colectivo.

2º.- Para la gestión de las ayudas del Fondo de Acción Social se constituye una Comisión de Acción Social, presidida por la persona titular de la Concejalía del Ayuntamiento competente en la materia o persona en quien delegue e integrada por una persona representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo. Corresponderá a esta Comisión la determinación de las ayudas objeto del Fondo, así como sus cuantías y criterios de concesión. Actuará como secretario o secretaria un funcionario/a designado/a al efecto por el Servicio de Régimen Interior.

#### **Artículo 47.- Anticipos urgentes reintegrables.**

1º.- Podrán concederse, al personal laboral fijo y en activo, anticipos urgentes, por una cuantía máxima de una o dos mensualidades brutas reintegrables en el plazo máximo de doce o catorce mensualidades, respectivamente.



2.- No se concederán anticipos cuando a la persona trabajadora solicitante le quede un tiempo de servicios inferior al plazo de devolución del anticipo o si tuviera algún otro pendiente de reintegro.

3º.- Se fija en 30.050,61 euros la bolsa anual de la que se podrá disponer para la concesión de dichos anticipos.

4º.- Los anticipos se concederán por orden riguroso de solicitud en número de dos al mes, salvo casos de urgente necesidad.

## CAPITULO XII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 48. Régimen disciplinario.

1º.- El personal laboral podrá ser sancionados por la Administración en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

2º.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora.

3º.- Las sanciones serán anotadas en los expedientes personales de cada persona trabajadora.

4º.- Si la falta que se pretende sancionar fuera cometida por un miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, se abrirá expediente contradictorio -en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves- en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa.

5º.- En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en este Convenio, informando al Comité de Empresa de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas "graves" o "muy graves" antes de que éstas sean ejecutivas.

#### Artículo 49.- Faltas.

1º.- Toda falta cometida se clasificará, atendida su importancia, gravedad y culpabilidad de la persona trabajadora, en leve, grave y muy grave.

2º.- Faltas leves. Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado de la jornada y horario de trabajo cuando no suponga falta grave.  
b) Las faltas de asistencia al trabajo sin causas justificadas de 1 día al mes.  
c) La no comunicación con la debida antelación de la ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

e) El descuido en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, material y documentos de los servicios.

f) La incorrección con otros empleados y empleadas municipales o con la ciudadanía.

g) La presentación extemporánea de partes de alta o baja por incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) El empleo o utilización de recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares.

i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

3.- Faltas graves. Son faltas graves:

a) La grave desconsideración con otros empleados y empleadas municipales o con la ciudadanía.

b) El incumplimiento injustificado de la jornada y horario de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes o el tiempo equivalente en cómputo anual. Cuando tuviere que relevar a un compañero o compañera -en los regímenes de trabajo a turnos- bastará con tres faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".

c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al año.

d) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados del horario o de la jornada de trabajo.

e) El incumplimiento de órdenes o instrucciones recibidas de los superiores y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los ciudadanos.

f) La simulación de enfermedad o accidente, sea o no de trabajo.

g) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad, salud y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud e integridad física del trabajador o de otras personas.

h) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, herramientas, equipos de protección, materiales o documentos de los servicios.

j) El empleo o utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares para usos particulares, salvo que por su escasa cuantía constituya falta leve.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.





m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

4º.- Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- a) El abandono del servicio y el notorio incumplimiento de las tareas y funciones encomendadas.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al año.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo cometido durante el servicio.
- d) Cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo o en la convivencia necesaria para su ejecución.
- f) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- g) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
- h) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad, salud y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar graves riesgos para la salud e integridad física del trabajador o trabajadora o de otras personas.
- j) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- m) El acoso laboral
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### **Artículo 50. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

1º.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal y apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

2º.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
- b) Traslado de puesto de trabajo.
- c) Suspensión del derecho a la carrera profesional por un período no superior a un año.

3º.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a dos años.
- b) Suspensión del derecho a la carrera profesional por un periodo comprendido entre 1 y seis años.
- c) Despido.

#### **Artículo 51.- Procedimiento disciplinario.**

1º.- Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave se seguirá el procedimiento disciplinario siguiente.

1.1.- Información reservada: El órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

1.2.- Medidas cautelares: En supuestos que por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales puedan derivarse daños de difícil o imposible reparación, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo de la persona trabajadora, oído ésta y el Comité de Empresa con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma la persona trabajadora solo percibirá la retribución correspondiente al salario base de su Grupo de clasificación, complemento de Nivel y complemento de antigüedad. La persona instructora en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2º.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por la Administración, bien por propia iniciativa, moción razonada de los subordinados o denuncia. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos en que se fundamenta y su posible tipificación así como la sanción prevista y la designación de una persona instructora, será notificado al interesado o interesada y al Comité de Empresa, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél e informe de este último, en su caso. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, la persona interesada podrá ser acompañado por un asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

3º.- Transcurrido el plazo anterior y practicadas, en su caso, las pruebas, la persona instructora elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado o interesada y al Comité de Empresa. En el supuesto de que el órgano resolutorio considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por la persona instructora, se dará nueva audiencia al interesado o interesada.



4º.- Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para la persona trabajadora, la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

5º.- En el supuesto de expedientes disciplinarios por falta leve, el procedimiento constará de tres actos: acuerdo de incoación, trámite de audiencia a la persona interesada, propuesta de resolución y resolución del expediente.

#### **Artículo 52.- Prescripción de las faltas y sanciones.**

1º.- Las faltas leves prescribirán a los tres meses; las graves a los dos años, y las muy graves, a los tres años, a partir de la fecha en que la Administración tuviese conocimiento de su comisión.

2º.- Las sanciones impuestas por falta leve prescribirán a los dos meses, las impuestas por falta grave a los dos años y las impuestas por falta muy grave a los tres años.

#### **Artículo 53.- Cancelación de sanciones.**

La conducta y actuación del personal sancionado posteriores a la falta, producirá la anulación de las anotaciones efectuadas en su expediente personal, de suerte que se considerarán anuladas si, tratándose de "faltas leves", transcurriese un año sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de "faltas graves" o "muy graves", el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

### **CAPITULO XIII**

#### **MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **Artículo 54.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

1º.- Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional, el personal laboral tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Corporación u otras Entidades Públicas.

2º.- El personal laboral que curse los estudios antes mencionados tendrán preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, así mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo.

##### **Artículo 55.- Salud, seguridad y condiciones en el trabajo.**

1º.- El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en su desarrollo de la misma a través de sus representantes legales.

2º.- Compete al Comité de Empresa la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello designará dos Delegados o Delegadas de Prevención que actuarán como representantes del personal laboral con funciones específicas en dicha materia y serán miembros natos del Comité de Seguridad Salud.

##### **Artículo 56.- Comité de Seguridad y Salud.**

1º.- Será único para todo el Ayuntamiento, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

2º.- El Comité estará formado por cuatro Delegados o Delegadas de Prevención, dos designados por el Comité de Empresa y dos por la Junta de Personal, y por cuatro representantes de la Administración. Los Delegados o Delegadas Sindicales podrán participar, con voz y sin voto, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud. En las mismas condiciones podrán participar aquellas personas trabajadoras que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3º.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cuando así lo disponga su propio reglamento de funcionamiento y tendrá las competencias y facultades establecidas expresamente en el artículo 39 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

##### **Artículo 57.- Derechos y obligaciones del personal laboral en materia de Salud y Seguridad.**

1º.- Toda persona trabajadora tendrá los siguientes derechos específicos en materia de salud y seguridad en el trabajo:

a) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.



b) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

c) A participar con sus representantes en cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

d) A una formación preventiva de los riesgos de su puesto de trabajo a cargo de la Administración y dentro de su jornada laboral.

2º.- La persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras que, por sus características personales o laborales o por cualquier otra circunstancia, presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura, serán protegidos de manera específica y tendrán un mayor control y vigilancia de su salud.

3º.- Toda persona trabajadora en su relación de trabajo velará por su salud y seguridad, y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

a) Utilizará correctamente máquinas y equipos.

b) Utilizará correctamente los equipos de protección individual y sistemas de protección colectiva.

c) No invalidará los sistemas de protección.

d) Indicará al responsable de la Administración y al resto de compañeros los peligros que detecte en su puesto de trabajo.

e) Contribuirá a la protección general del resto de las personas trabajadoras en el trabajo.

f) Estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de salud, seguridad y condiciones en el trabajo.

g) Estará obligada a seguir las enseñanzas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo de la jornada laboral invertido en las mismas.

#### **Artículo 58.- Medios materiales para la mejora del trabajo y vigilancia de la salud.**

1º.- El Ayuntamiento, previo acuerdo del órgano competente y a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen.

Así mismo, entregará ropa de trabajo una vez al año como mínimo, en función de la calidad y duración del vestuario entregado, para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo, que se adecuará a la legislación vigente, será determinada, en cuanto a características, modelo, número y duración, por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales oído el Comité de Seguridad y Salud.

2º.- La persona trabajadora, en función del puesto de trabajo que ocupe y de los riesgos a que esté expuesta tendrá derecho a una vigilancia de su salud en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

3º.- El sometimiento a las revisiones médicas tendrá carácter voluntario. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas empujadas o para verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para el mismo, para sus compañeros o compañeras, o para terceros, o cuando así esté establecido en una disposición legal. En cualquier caso, quedará garantizada la confidencialidad de los exámenes médicos.

## **CAPITULO XIV**

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 59.- Representación colectiva.**

El Ayuntamiento y el Comité de Empresa se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

#### **Artículo 60.- Comité de Empresa.**

1º.- Los miembros del Comité de Empresa, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán los derechos siguientes:

a) No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes del Ayuntamiento.

b) A recibir copia básica de los contratos y de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a las personas trabajadoras.

c) A disponer de un local adecuado provisto de mobiliario y del material de para el desarrollo de sus actividades, así como tablones de anuncios, bien visibles, en todos los centros, para la difusión de los comunicados.

2º.- Los miembros de Comité de Empresa, previa comunicación a la Concejalía de Personal, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan. La comunicación de acumulación deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días e irá acompañada de escrito firmado por los miembros que ceden horas, especificando la cuantía de las mismas.

**Artículo 61.- Secciones Sindicales.**

Los Sindicatos podrán designar Delegados o Delegadas Sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos que se suscriban con el Ayuntamiento.

**Artículo 62.- Cuota sindical.**

La Administración Municipal procederá al descuento en la nómina salarial de la cuota sindical y efectuará la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato de la persona trabajadora afiliada, previa conformidad de éste.

**Artículo 63.- Derecho de reunión.**

El derecho de reunión se regula por lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición adicional primera. Equivalencias grupos profesionales.**

A efectos de establecer las retribuciones básicas, correspondiente a cada Grupo Profesional regulado en el artículo 18 del Convenio Colectivo, se establecen las siguientes equivalencias:

- Grupo Profesional 1, equiparable Subgrupo A1.
- Grupo Profesional 2, equiparable Subgrupo A2.
- Grupo Profesional 3, equiparable Subgrupo C1.
- Grupo Profesional 4, equiparable Subgrupo C2.
- Grupo Profesional 5, equiparable Grupo E.

**Disposición adicional segunda. Jubilación parcial**

El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Toledo sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley. Las condiciones de acceso a esta modalidad de jubilación se acordarán en Comisión Paritaria.

**Disposición adicional tercera. Promoción interna al puesto de trabajo de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ.**

Se articulará un proceso de promoción interna para el personal que desempeña los puestos de trabajo de JEFATURA DE GRUPO en los términos previstos en el apartado III.1.1 del Programa Específico recogido en el Anexo II a este Convenio Colectivo.

**Disposición adicional cuarta. Promoción interna al puesto de trabajo de OFICIAL ESPECIALISTA.**

Se articulará un proceso de promoción interna para personal que desempeña los puestos de trabajo de OFICIAL en los términos fijados en el apartado III.1.2 del Programa Específico recogido en el Anexo II a este Convenio Colectivo.

**Disposición adicional quinta. Promoción interna al puesto de trabajo de AYUDANTE POLIVALENTE.**

Se articulará un proceso de promoción interna del personal que desempeña los puestos de trabajo de AYUDANTE en los términos fijados en el apartado III.1.3 del Programa Específico recogido en el Anexo II a este Convenio Colectivo.

**Disposición adicional sexta. Adecuación retributiva de los puestos de trabajo de TRABAJO SOCIAL Y EDUCACIÓN SOCIAL**

Se adecuan las retribuciones del personal que desempeña los puestos de trabajo de TRABAJADOR/ASOCIAL Y EDUCADOR/A SOCIAL, en los términos fijados en el apartado III.2 del Programa Específico recogido en el Anexo II a este Convenio Colectivo.

POR LA ADMINISTRACIÓN: La Alcaldesa-Presidenta, Milagros Tolón Jaime.

POR EL COMITÉ DE EMPRESA: Organización sindical UGT, Francisco Higuera Gómez; Organización sindical CCOO, Francisco Javier Pina Pulido; Organización sindical CSIF, Demetrio Sánchez Rodríguez.





ANEXO I

Relación de puestos de trabajo tipo de personal laboral del Ayuntamiento de Toledo

Puesto	Grupo de clasificación	Complemento de nivel	Complemento de puesto (12 pagas)
Asesoría Jurídica Centro de la Mujer	I	25	13.026,48 €
Psicólogo/a Centro de la Mujer	I	25	13.026,48 €
Psicólogo/a Casa Acogida	I	23	11.795,64 €
Técnico economista	I	23	10.530,24 €
Técnico/a de Empleo Centro de la Mujer	II	23	7.685,52 €
Técnico/a de Recursos Sociales Centro de la Mujer	II	23	7.685,52 €
Profesor/a Escuela Municipal de Idiomas	II	23	11.813,64 €
Trabajador/a Social	II	23	8.744,84 €
Educador/a Social	II	23	8.744,84 €
Responsable Casa de acogida	III	21	9.286,56 €
Ordenanza Mayor	III	21	11.917,20 €
Capataz	III	21	11.917,20 €
Inspector/a de Consumo	III	19	5.933,76 €
Educador/a-Cuidador/a Casa de Acogida	III	19	6.785,04 €
Jefatura de Grupo Adjunto al Capataz	III	18	9.633,24 €
Oficial Especialista	III	18	7.887,70 €
Conductor/a Especialista	III	18	7.887,70 €
Jefatura de Grupo (a extinguir)	IV	18	9.633,24 €
Oficial Mecánico	IV	18	8.537,16 €
Conductor/a	IV	18	7.887,70 €
Oficial	IV	18	7.887,70 €
Animador/a Sociocultural	IV	16	6.832,20 €
Ayudante Polivalente	IV	16	7.887,70 €
Ordenanza	V	14	7.854,00 €
Ayudante (a extinguir)	V	14	7.854,00 €
Peón/a Limpiador/a (a extinguir)	V	13	7.083,72 €



## ANEXO II

### PROGRAMA ESPECÍFICO PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO Y LA ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE TRABAJADOR/A Y EDUCADOR/A SOCIAL.

#### I.- MARCO NORMATIVO.

Los artículos 19 del TREBEP, 22 y 24 del ET, y 62 de la LEPCLM, recogen el derecho a la carrera profesional de los empleados públicos de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. A su vez, el artículo 17 de la LEPCLM, en sus apartados 3 y 4, abre a las Administraciones Públicas la posibilidad para que, en el marco de su potestad de organización y planificación, elaboren programas específicos que contengan medidas que, como sucede en este caso, modifiquen estructuras organizativas y de puestos de trabajo o promuevan la promoción interna del personal. Finalmente, el Art. 19. Uno. 7 de la LPGE/22 faculta para las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo.

#### II.- OBJETIVO.

Este Programa Específico tiene dos objetivos: el primero, de carácter estructural, pretende desarrollar la carrera profesional del personal laboral fijo en los puestos de trabajo de JEFE DE GRUPO, OFICIAL y AYUDANTE a través de una medida de carácter meritocrático para implantar un modelo de carrera vertical, con finalidad doble: a) la promoción interna del personal a puestos del Grupo Profesional superior, y b) la mejora del desempeño de los puestos de trabajo; y el segundo (de carácter más específico e instrumental) para la adecuación retributiva a su nuevo ámbito funcional de los puestos de trabajo de TRABAJADOR/A y EDUCADOR/A SOCIAL, que han sido objeto recientemente de un proceso de estabilización del empleo temporal.

#### III.- MEDIDAS.

**III.1.- Promoción interna vertical del personal laboral fijo en los puestos de trabajo de JEFE DE GRUPO, OFICIAL y AYUDANTE.** La promoción interna vertical se realizará, respectivamente, desde el puesto de trabajo de JEFATURA DE GRUPO (Grupo de clasificación C2) al nuevo puesto de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ (Grupo de clasificación III), del puesto de OFICIAL (Grupo de clasificación C2) al nuevo puesto de OFICIAL ESPECIALISTA (Grupo de clasificación III), y desde el puesto de AYUDANTE (Grupo de clasificación E) al puesto de AYUDANTE POLIVALENTE (Grupo de clasificación IV), manteniendo invariable en todos los casos el complemento del puesto de origen. Los procesos se articularán gradualmente por medio de la participación voluntaria y la superación de procesos selectivos meritocráticos, convocados al efecto bajo los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, y por el procedimiento de concurso oposición con una valoración de méritos en la fase de concurso que no podrá superar el cuarenta por ciento del total de la puntuación máxima del proceso selectivo.

#### **III.1.1.- Promoción interna al puesto de trabajo de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ (III/18)**

III.1.1.1- Objetivo. Esta medida tiene el objetivo de promover la carrera profesional del personal laboral fijo que desempeña el puesto de trabajo de JEFATURA DE GRUPO (C2/18) mediante la creación de un nuevo puesto de trabajo tipo denominado JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ adscrito al Grupo III/18, y el acceso al mismo mediante la superación de procesos selectivos por el sistema de promoción interna y el procedimiento de concurso oposición. Partiendo de que se trata de un puesto de trabajo singular (actualmente existen 5 trabajadores desempeñando el puesto de trabajo de JEFE DE GRUPO en la plantilla del Ayuntamiento) y con un alto componente de responsabilidad en la dirección de los trabajadores bajo su dependencia funcional, se considera necesario para un mejor funcionamiento del servicio atribuir al puesto un mayor nivel jerárquico, mediante su adscripción al Grupo de clasificación III, manteniendo invariable su Nivel y su Complemento de Puesto; todo ello, mediante el desarrollo de un proceso selectivo de promoción interna en el que se acredite el grado de mérito y capacidad necesario.

III.1.1.2.- Procedimiento y requisitos de participación. La promoción interna se realizará desde el puesto de Jefatura de Grupo (C2) o desde el puesto Oficial Especialista cuando desaparezca el Jefatura de Grupo (C2) al de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ (III). Para participar en los procesos selectivos será necesario estar desempeñando el puesto de Jefatura de Grupo como personal laboral fijo y tener la titulación académica exigida para el acceso al Grupo III.

III.1.1.3.- Funciones adicionales. La persona trabajadora que desempeñe el puesto de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ asumirá las obligaciones de conducir los vehículos municipales para los que le habilite su permiso de conducción sin devengo del complemento de conducción, así como la de sustituir temporalmente las ausencias ordinarias del Capataz del sector de actividad de que se trate y sin compensación retributiva.

III.1.1.4 Amortización. Los puestos de JEFATURADE GRUPO cuya persona trabajadora no participe o, en su caso, no supere el proceso selectivo de promoción interna al puesto de JEFATURA DE GRUPO ADJUNTO AL CAPATAZ se declararán a amortizar.

#### **III.1.2.- Promoción interna a los puestos de trabajo de OFICIAL y CONDUCTOR/A ESPECIALISTA (III/18).**

III.1.2.1.- Objetivo. Esta medida tiene el objetivo de promover la carrera profesional del personal laboral fijo que desempeña el puesto de trabajo de OFICIAL y CONDUCTOR/A (C2/18) mediante la creación de



nuevos puestos de trabajo tipo denominados OFICIAL ESPECIALISTA y CONDUCTOR/A ESPECIALISTA, adscritos al Grupo III/18, y el acceso a los mismos mediante la superación de procesos selectivos por el sistema de promoción interna y el procedimiento de concurso oposición. La creación de los puestos se justifica, en el caso del OFICIAL ESPECIALISTA, en la necesidad organizativa de promover la especialización de un número significativo de trabajadores para que asuman la función de tutorizar a los AYUDANTES POLIVALENTES en las funciones específicas de los diferentes sectores de actividad, y en el caso del CONDUCTOR/A ESPECIALISTA en las nuevas funciones de cooperación y colaboración en la ejecución de trabajos que efectúen las cuadrillas de operarios en los diferentes cortes de trabajo donde esté asignado, así como la ayuda en taller a mecánicos.

III.1.2.2.- Procedimiento y requisitos de participación. La promoción interna se realizará desde el puesto de Oficial o Conductor/a al de OFICIAL ESPECIALISTA o CONDUCTOR/A ESPECIALISTA, adscrito al Grupo III. Para participar en los procesos selectivos será necesario estar desempeñando un puesto de Oficial como personal laboral fijo y tener la titulación académica exigida para el acceso al Grupo III.

III.1.2.3. Convocatorias. Las plazas sujetas a la promoción interna se incorporarán en las correspondientes Ofertas anuales de Empleo Público para su convocatoria pública en los términos siguientes:

- OEP 2023: 15 plazas.
- OEP 2024: 9 plazas.

III.1.2.4.- Funciones adicionales. La persona trabajadora que desempeñe el puesto de OFICIAL ESPECIALISTA asumirá las obligaciones de conducir los vehículos municipales para los que le habilite su permiso de conducción sin devengo del complemento de conducción, así como la de tutorizar a los AYUDANTES POLIVALENTES en el desempeño de su puesto de trabajo durante el tiempo que determine la Jefatura del Servicio.

### **III.1.3.- Promoción interna al puesto de trabajo de AYUDANTE POLIVALENTE (IV/16).**

III.1.3.1.- Objetivo. Esta medida tiene el objetivo de promover la carrera profesional del personal laboral fijo que desempeña el puesto de trabajo de AYUDANTE, adscrito al Grupo E/14, mediante la creación de un nuevo puesto de trabajo tipo denominado AYUDANTE POLIVALENTE, adscrito al Grupo IV/16, y el acceso al mismo con la superación de procesos selectivos por el sistema de promoción interna y el procedimiento de concurso oposición. Su creación se justifica en la necesidad funcional de "reconvertir" el puesto con una variación "sustantiva y objetiva" de sus condiciones de trabajo: la derivada de su "polivalencia funcional" o, dicho de otra forma, la adscripción indistinta a todos los sectores de actividad. Se trata, en definitiva, de adaptar la estructura organizativa en el puesto base de la plantilla de personal para facilitar la redistribución temporal de efectivos de acuerdo con las necesidades puntuales de las Áreas de Servicio.

III.1.3.2.- Procedimiento y requisitos de participación. La promoción interna se realizará desde el puesto de Ayudante al de AYUDANTE POLIVALENTE, adscrito al Grupo IV. Para participar en los procesos selectivos será necesario estar desempeñando un puesto de Ayudante como personal laboral fijo y tener la titulación académica exigida para el acceso al Grupo IV.

III.1.3.3. Convocatorias. Las plazas sujetas a la promoción interna se incorporarán en las correspondientes Ofertas anuales de Empleo Público para su convocatoria pública en los términos siguientes:

- OEP 2023: 25 plazas.
- OEP 2024: 16 plazas.

III.1.3.4. Adscripción funcional. La persona trabajadora que desempeñe el puesto de AYUDANTE POLIVALENTE estará adscrito al Área de Servicio que corresponda según su puesto de origen, aunque podrá ser adscrito funcionalmente a cualquier otro Área de Servicio. Para el cambio de adscripción funcional será necesario informe motivado del responsable del Área de Servicio y un preaviso al trabajador/a de, al menos, cinco días naturales. Cuando se produzca el cambio de adscripción, el Capataz del Área de Servicio al que se adscriba el trabajador/a garantizará la formación adecuada del mismo, debiendo asignar un tutor durante al menos, las dos primeras semanas, que podrá ser un Oficial o un Jefe de Grupo.

III.1.3.5 Amortización. Los puestos de AYUDANTE cuyo trabajador/a no participe o, en su caso, no supere el proceso selectivo de promoción interna se declararán a amortizar.

### **III.2.- Adecuación retributiva de los puestos de trabajo de TRABAJADOR/A y EDUCADOR/A SOCIAL.**

III.2.1.- Objetivo. Esta medida tiene el objetivo de adecuar la cuantía del "complemento de puesto" de los puestos de trabajo de TRABAJADOR/A y EDUCADOR/A SOCIAL a las nuevas funciones asumidas en el tiempo transcurrido desde su creación y la fijación del importe de su complemento de puesto. Se trata de dos puestos de trabajo del área de los servicios sociales, con origen en programas y convenios específicos de colaboración en la materia con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que se han venido desempeñando desde su inicio y durante años con personal de carácter temporal con contratos de obra o servicio determinado; contratos que han derivado finalmente en indefinidos no fijos, bien de oficio por el Ayuntamiento o por sentencia judicial. No obstante, tras la reciente ejecución del proceso de estabilización del empleo temporal correspondiente a la OEP de 2018, todos ellos están ocupados por personal laboral fijo.

Desde su creación hasta el día de hoy el ámbito funcional de estos puestos ha variado sustantivamente con la incorporación sucesiva de nuevas funciones que implican una mayor responsabilidad y dificultad



técnica en su desempeño (tal y como se concreta en el informe de fecha 23 de junio de 2022, emitido al efecto por la Jefatura de Servicio de Bienestar Social y que se adjunta como anexo a este Programa) sin que, por el contrario, se haya modificado la cuantía del complemento llamado a retribuirlos. Se trata, en consecuencia, de una variación del contenido del puesto de trabajo que podría incardinarse dentro de los supuestos previstos en el Art. 19. Uno. 7 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2022, para excepcionar la prohibición general de incremento de retribuciones fijada en el mismo.

III.2.2. Incremento del complemento de puesto. Con el objetivo antes señalado, la medida se sustancia en incrementar en 2.000 euros el complemento de puesto de ambos puestos de trabajo, de acuerdo con los parámetros de valoración fijados en el Anexo que se adjunta a este Programa.

#### **IV.- DESARROLLO.**

IV.1.- Convocatoria y ejecución anual de los procesos selectivos para la promoción interna. Los procesos selectivos de promoción interna contenidos en las medidas del Programa se incluirán en las Ofertas de Empleo Público del Ayuntamiento para los años 2023 y 2024, para su posterior convocatoria pública y ejecución en el primer semestre de la anualidad correspondiente.

IV.2.- Adecuación retributiva de los puestos de trabajo de TRABAJADOR/A Y EDUCADOR/A SOCIAL. El incremento retributivo del "complemento de puesto" fijado para los puestos de trabajo de TRABAJADOR/A y EDUCADOR/A SOCIAL se hará efectivo a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

En Toledo, a 9 de mayo de 2023.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-2785