

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

DON JOSÉ GARZÓN RODELGO, LICENCIADO EN DERECHO,
SECRETARIO GENERAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE TOLEDO.

CERTIFICO: Que el Pleno de esta Excma. Diputación Provincial, en Sesión extraordinaria celebrada el día 30 de octubre de 2015 adoptó, en extracto, los siguientes acuerdos:

PRESIDENCIA

1.- DAR CUENTA DE DECRETOS DE LA PRESIDENCIA DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2015.

Se pone de manifiesto la relación de Decretos dictados por la Presidencia durante el mes de septiembre de 2015, preguntando la Presidencia a los Señores Diputados sobre si existe alguna pregunta o aclaración que hacer a referidos decretos, y no produciéndose intervención alguna, la Presidencia declara dada cuenta al Pleno Corporativo de los Decretos que integran la relación arriba epigrafiada.

2.- DAR CUENTA DEL DECRETO DE PRESIDENCIA Nº. 923/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DE NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE DE LA APET.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, vista por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“D. ALVARO GUTIÉRREZ PRIETO, Presidente de la Diputación Provincial de Toledo, formula al Pleno Corporativo la consideración de la siguiente

PROPUESTA

Dar cuenta del Decreto de Presidencia nº. 923/2015, de 1 de octubre, del siguiente tenor:

“Habiéndose adoptado acuerdo por el Pleno Corporativo en sesión extraordinaria celebrada el 25 de septiembre de 2015, por el cual se procedió al nombramiento de los miembros del Consejo de Dirección de la Agencia Provincial de la Energía de Toledo (APET).

Considerando que el Artículo 13.1 de los Estatutos del Organismo Autónomo Administrativo “Agencia Provincial de la Energía de Toledo”; por el presente vengo en RESOLVER:

Delegar la Presidencia de dicho Organismo Autónomo Administrativo y, consecuentemente, de su Consejo de Dirección en el Diputado Provincial D. Rafael Martín Arcicollar, por quien se ejercerán las funciones que a dicho cargo le están atribuidas por el citado Artículo 13 de los mencionados Estatutos y, en general, todas aquellas otras que resulten inherentes al cargo.

A tenor de lo establecido en el, anteriormente citado, apartado q, del Artículo 13 de los Estatutos de la Agencia Provincial de la Energía de Toledo, el régimen de dedicación y las

Núm. R.E.L. 0245000

retribuciones, en su caso, correspondientes al ejercicio del cargo que se delega, serán determinados por el Consejo de Dirección del Organismo Autónomo A.P.E.T., siendo de aplicación, en lo que resulte procedente, a partir de este momento, lo previsto en el Artículo 75.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.”

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Por la Presidencia se proclama dada cuenta al Pleno corporativo, quedando enterados los Señores Diputados del Decreto nº. 923/2015, delegando la Presidencia de la Agencia Provincial de la Energía.

3.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LOS ÓRGANOS DEL CONSORCIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE LA PROVINCIA DE TOLEDO.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, vista por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“D. ALVARO GUTIÉRREZ PRIETO, Presidente de la Diputación Provincial de Toledo, formula al Pleno Corporativo la consideración de la siguiente

PROPUESTA

De acuerdo a lo aprobado por el Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el 9 de julio y 25 de septiembre, del presente año, y Decreto de Presidencia nº. 968/2015, de 14 de octubre, y vistos los escritos presentados por el Grupo Socialista, Ciudadanos e Izquierda Unida solicitando la modificación de representantes en el Consejo de Administración y Junta General del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamentos de la provincia de Toledo, vengo en proponer al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

ÚNICO.- Designar representantes para el Consejo de Administración del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamentos de la provincia de Toledo, a los siguientes miembros:

Presidente:	D. Tomás Villarrubia Lázaro
Vicepresidente 1º:	D. Ángel Antonio Luengo Raboso
Vicepresidente 2º:	D. José Ángel Pérez Yepes

Para el **Consejo de Administración:**
2 Diputado D. Rafael Martín Arcicollar
D. Pablo Fontelos Díaz

6 alcaldes:
D. Juan Carlos Palencia Sánchez (Sonseca) (PSOE)
D. Luis Miguel Martín Ruiz (Yuncler) (PSOE)
Dña. Julia Notario Escudero (Almorox) (PP)
Dña. Mª del Carmen Sánchez Fernández (Navahermosa) (PP)
D. Antonio López Martín. (C's)
D. Jorge Vega Martín (IU)

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

Para la Junta General:

2 Diputados: Dña. Flora M^a Bellón Aguilera
D. Manuel Galán Moreno

12 Alcaldes:

D. David Talavera Almendro (San Bartolomé de las Abiertas) (PSOE)
D. Julián Bolaños Pozo (Villafranca de los Caballeros) (PSOE)
D. Raúl Pingarrón Crespo (Cabezamesada) (PSOE)
Dña. Sonia Gómez Fernández (Escalonilla) (PP)
D. Emilio Ramón Lozano Revidiego (Borox) (PP)
D. Román Jesús Jiménez Romera I (Marjaliza) (PP)
D. José Manuel Trigo Verao (Olías del Rey) (PP)
D. Inocencio Gil Resino (Pepino) (PP)
D. Miguel Millán Tirado (Yeles) (C's)
D. Miriam Dorado Muñoz (Yunclillos) (C's)
D. Pedro Gómez de la Hera (Ganemos IU)
D Víctor Portugues García (Ganemos IU)

SUPLENTE DEL CONSORCIO INCENDIOS:

Para el Consejo de Administración:

1. 2 Diputados.

D. Jaime David Corregidor Muñoz.
D^a. Sagrario Gutiérrez Fernández.

2. 6 Cargos electos.

D. José Antonio Contreras Nieves (Madridejos). (PSOE)
D. Víctor Gregorio Botica García (Nambroca) (PSOE)
D. Pedro Montero Parro (Almorox) (PP)
D. Miguel Gómez Braojos (Navahermosa) (PP)
D. Luis Andrés Martín Carrasco (Cedillo) (C's)
D. Alberto Tostado Cicuéndez (IU)

Para la Junta General:

1.- 2 Diputados.

D^a. Ana María Gómez Diego.
D^a. Claudia Agudo Alonso.

2.- 12 Cargos electos.

D. Rubén Calvo García. (Alcolea de Tajo). (PSOE)
D. Ángel de la Vega Cazorla (Cabañas de la Sagra) (PSOE)
D. José Antonio Ruiz Cerdeño (Noez) (PSOE)
D^a. Susana Gómez Vallejo (Escalonilla) (PP)
D. Israel Reyes Soto (Borox) (PP)
D. José Illescas Gamarra (Marjaliza) (PP)
D. Juan José Muñoz Pacheco (Olías del Rey) (PP)
D. Jaime Gallego Sánchez (Pepino) (PP)
D^a. Isabel Martín de Eugenio Sánchez (Toledo) (Ciudadanos).
D^a. Esther de la Rosa Ayora (Illescas) (Ciudadanos)
D. Alberto Rodríguez Parra (Añover de Tajo) (IU).
D. Tomás Lorenzo Martínez (Santa Cruz de la Zarza) (IU).

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

No suscitándose debate alguno en torno a este asunto se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

4.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE EN EL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN "TALAVERA FERIAL".

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, vista por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

"D. ALVARO GUTIÉRREZ PRIETO, Presidente de la Diputación Provincial de Toledo, formula al Pleno Corporativo la consideración de la siguiente

PROPUESTA

Por acuerdo del Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el 9 de julio de 2015, se acordó nombrar representante en el Patronato de la Fundación "Talavera Ferial" a D^a. Flora M^a. Bellón Aguilera.

Vistos los estatutos de dicha Fundación, en su artículo 13 se establece la composición del Patronato, correspondiendo a esta Diputación Provincial designar a dos representantes.

Por ello, se propone al Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Nombrar como representantes en el Patronato de la Fundación "Talavera Ferial" a los Diputados Provinciales D^a. Flora M^a. Bellón Aguilera y a D. Jaime David Corregidor Muñoz.

SEGUNDO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados.

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

No suscitándose debate alguno en torno a este asunto se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

5.- RÉGIMEN DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES ESPECIALES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL Y DAR CUENTA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE "INVESTIGACIÓN SOBRE ACTUACIONES HABIDAS EN VIVIENDAS PROPIEDAD DE LA DIPUTACIÓN SITAS EN CALLE CARDENAL CISNEROS DE TOLEDO".

Núm. R.E.L. 0245000

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“**DON ALVARO GUTIERREZ PRIETO**, Presidente de la Excma. Diputación Provincial de Toledo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 32.2 y 33.2 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y art. 123 y ss. del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con el objeto de regular organizativamente el régimen de las Comisiones Especiales, eleva al Pleno la siguiente

PROPUESTA

PRIMERO.- Aprobar el Régimen Jurídico y Funcionamiento de las Comisiones Especiales de la Diputación Provincial según las siguientes normas:

- Primera.- Las Comisiones Especiales son las que el Pleno acuerde constituir al amparo de lo dispuesto en el art. 32.2 y 33.2 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y art. 123 y ss. del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, para un asunto concreto, en consideración a sus características especiales de cualquier tipo.
- Segunda.- El Presidente de la Corporación, es el Presidente nato de todas ellas; sin embargo, la presidencia efectiva podrá delegarla en cualquier miembro de la Corporación, a propuesta de la propia Comisión, tras la correspondiente elección efectuada en su seno.
- Tercera.- Cada Comisión estará integrada exclusivamente por miembros de la Corporación, de forma que su composición se acomode a la proporcionalidad existente entre los distintos grupos políticos representados en la Corporación.
- Cuarta.- La adscripción concreta a cada Comisión de los miembros de la Corporación que deban formar parte de la misma en representación de cada grupo, se realizará mediante escrito del Portavoz del mismo dirigido, en el plazo de 5 días desde la notificación del acuerdo de creación, al Presidente y del que se dará cuenta al Pleno. Podrá designarse, de igual forma, un suplente por cada titular.
- Quinta.- Las sesiones tendrán carácter público, celebrándose las ordinarias cada 3 meses y extraordinarias cuando lo acuerde el Presidente por iniciativa propia o a petición de la cuarta parte al menos de los miembros de la Comisión.
- Sexta.- Estas Comisiones se extinguen automáticamente una vez que hayan dictaminado o informado sobre el asunto que constituye su objeto, salvo que el acuerdo plenario que las creó dispusiera otra cosa.
- Séptima.- Supletoriamente su funcionamiento se regirá por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y disposiciones concordantes.
- Octava.- Cualquier modificación del régimen jurídico de las Comisiones Especiales de la Diputación Provincial deberá ser acordada por el Pleno Corporativo.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

SEGUNDO.- Dar cuenta al Pleno, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 125 por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales:

«Primero.- La Comisión Especial de Investigación sobre actuaciones habidas en viviendas propiedad de Diputación sitas en la calle Cardenal Cisneros de Toledo, queda integrada según el siguiente tenor:

Presidente: D. Antonio López Martín.

Vocales: D. Ángel-Antonio Luengo Raboso.
D. Jaime-David Corregidor Muñoz.
D^a Flora-María Bellón Aguilera.
D. Jorge Vega Martín.
D. Arturo García-Tizón López.
D. Manuel Fernández Lázaro Carrasco.
D. Emilio Bravo Peña.
D. Francisco Fernández García-Caro.

Segundo.- La Comisión Especial de Investigación sobre actuaciones habidas en viviendas propiedad de Diputación sitas en la calle Cardenal Cisneros de Toledo, celebrada las sesiones, que tendrá carácter público, ordinarias cada tres meses y extraordinarias cuando lo acuerde el Presidente por iniciativa propia o a petición de al menos la cuarta parte de los miembros de la Comisión.»

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Finalizadas las intervenciones de los Señores Portavoces en torno a este asunto, se procede a la votación y los Señores Diputados por 14 votos a favor del Grupo de Diputados del Grupo Socialista, Grupo Ciudadanos y Grupo IU de Diputación de Toledo, y 13 en contra del Grupo de Diputados del Partido Popular, acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

ÁREA DE ASUNTOS GENERALES Y EMPLEO

6.- ABONO RECUPERACIÓN PAGA EXTRA Y ADICIONAL DICIEMBRE 2012.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

«D. FERNANDO MUÑOZ JIMENEZ, Vicepresidente Delegado del Área de Servicios Generales y Empleo, eleva al Pleno Corporativo, previo Dictamen de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo, la siguiente Propuesta, de la que se ha dado debida cuenta en la Mesa General Negociadora Única el día 30 de septiembre de 2015:

RECUPERACIÓN DE LA PAGA EXTRA Y ADICIONAL DEL MES DE DICIEMBRE DE 2012.

Conforme a lo establecido en el artículo 1.Uno del Real Decreto Ley 10/25 de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, esta Institución Provincial, en el mes de diciembre del año 2015, procederá al abono de las cuantías correspondientes

Núm. R.E.L. 0245000

a la recuperación -48 días- de la paga extra y adicional del complemento específico del mes de diciembre de 2012 suprimida por el Real Decreto Ley 20/2012.

La referida recuperación se realizará conforme determina el citado artículo y normas correspondientes de aplicación.

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Finalizadas las intervenciones de los Señores Portavoces en torno a este asunto, se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

7.- ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (FUNCIONARIOS Y LABORALES) DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“D. Fernando Muñoz Jiménez, Vicepresidente y Diputado-Delegado de Servicios Generales y Empleo, eleva al Pleno Corporativo, previo Dictamen de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo la siguiente Propuesta:

“En Toledo, a 20 de octubre de 2015, reunidos en Mesa General Negociadora Única de la Diputación de Toledo y de sus Organismos Autónomos, de una parte la Corporación Provincial, representada por el Sr. Vicepresidente y Diputado-Delegado del Área de Servicios Generales y Empleo y Presidente de dicha Mesa, y de otra las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSI-F y FSP-UGT, acuerdan aprobar por unanimidad el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Diputación Provincial de Toledo.

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (FUNCIONARIOS Y LABORALES) DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

CAPÍTULO I

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE ACUERDO

Artículo 1.- Partes contratantes.

Conciertan el presente Acuerdo, de una parte, la Excm. Diputación Provincial de Toledo, y de otra las Centrales Sindicales CC.OO, CSI-F, y FSP-UGT.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito

Núm. R.E.L. 0245000

2.1.1.- Ámbito personal

El presente Acuerdo regulará las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos al servicio de la Diputación, que se encuentren en la situación de servicio activo. También será de aplicación a todos los empleados públicos que dependan de cualquiera de los organismos autónomos existentes o que puedan crearse durante el periodo de vigencia de este Acuerdo en el ámbito de la Diputación Provincial de Toledo, hasta tanto en cuanto dichos organismos dispongan de su propia regulación de las condiciones de trabajo mediante negociación colectiva.

Quedan excluidos del presente ámbito:

a).- El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

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

c).- El personal contratado al amparo de convenios o programas suscritos entre la Diputación Provincial de Toledo y otras entidades públicas o privadas u Organismos Internacionales, que se regirán por lo dispuesto en dichos Convenios y sus dotaciones Presupuestarias correspondientes.

En estos casos las retribuciones de dicho personal se adaptarán a las cuantías globales de dichos convenios o programas, teniendo sus contratos una duración máxima igual al tiempo de la duración de los mismos, debiendo figurar en los contratos el nombre del Convenio o Programa al que se adscribe al trabajador.

d).- El personal perteneciente a Consorcios públicos o empresas mixtas que esté regulado por normas propias y las que provengan de la Negociación Colectiva específica en su ámbito.

2.1.2.- Ámbito territorial

Comprenderá todos los Centros y Servicios de Toledo y Provincia dependientes de la Diputación y de sus Organismos Autónomos.

Artículo 3.- Vigencia, duración y prórroga

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016. La vigencia del mismo terminará el día 31 de diciembre de 2019, quedando prorrogado automáticamente hasta la aprobación de un nuevo Acuerdo. No obstante lo anterior las partes se comprometen a negociar un nuevo Acuerdo antes del 1 de enero de 2020.

Artículo 4.- Derechos individuales de los empleados públicos de la Diputación de Toledo

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a).- A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

b).- Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

c).- A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

d).- A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón de servicio.

Núm. R.E.L. 0245000

e).- *A participar en la consecución de objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.*

f).- *A la defensa jurídica y protección de la Diputación Provincial de Toledo en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.*

g).- *A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.*

h).- *Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*

i).- *A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

j).- *A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

k).- *A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.*

l).- *A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

m).- *A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.*

n).- *A la Jubilación según los términos y condiciones que establezcan las leyes aplicables, y las establecidas en el presente Convenio Marco General.*

o).- *A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.*

p).- *A la libre Asociación Profesional.*

q).- *A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico*

Artículo 5.- Derechos individuales ejercidos colectivamente

Los empleados públicos de la Diputación Provincial de Toledo, tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva.

a).- *A la Libertad Sindical*

b).- *A la Negociación Colectiva*

c).- *Al ejercicio de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

d).- *Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.*

e).- *Al de reunión, en los términos establecidos en el presente Acuerdo Regulator General.*

Artículo 6.- Comisión de seguimiento

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

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por tantos miembros de la Corporación como miembros de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo.

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

La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de quince días, contado a partir de la firma del presente Acuerdo, y tendrá su sede en la Diputación, situada en la Plaza de la Merced número 4 de Toledo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todo ello carácter vinculante.

La Comisión estará presidida por el Diputado-Delegado de Servicios Generales y Empleo Público, o persona en la que delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento serán cada tres meses, y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. Las reuniones con carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoquen por una de las dos partes.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Todo empleado público afectado por el contenido del Acuerdo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones sobre el mismo a la Comisión de Seguimiento, mediante escrito dirigido al Presidente de la misma, presentado en el Registro General de la Corporación.

Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

1. Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Acuerdo.
2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formular los empleados públicos ante la misma.
4. Actualización de las normas del Acuerdo cuando venga determinado por disposiciones legales.
5. Las que atribuye expresamente este Acuerdo.

CAPÍTULO II

CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 7.- Clases de empleados públicos

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera
- b) Funcionarios interinos
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal
- d) Personal eventual

I) Funcionarios de carrera

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a la Diputación de Toledo por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de los servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

II) Funcionarios interinos

Núm. R.E.L. 0245000

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de sus titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal.
- d) El exceso de acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera, y en todo caso lo dispuesto al respecto en la Ley 4/2011 de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

III) Personal laboral

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, serán los que establezcan las leyes de Función Pública correspondientes y los órganos de Gobierno de la Diputación Provincial de Toledo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril y artículo 11 de la Ley 4/2011 de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

3. Cada empleado laboral de la Diputación ostentará una categoría profesional de las que se relacionan en el Anexo I del presente Acuerdo.

IV) Personal eventual

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera y lo dispuesto al respecto en la Ley 4/2011 de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Artículo 8.- Clasificación de los puestos de trabajo.

A) Personal Funcionario

Conforme a lo señalado en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del citado texto legal los funcionarios se clasifican en los Grupos de titulación que a continuación se indica, con los requisitos de titulación que se señalan, sin perjuicio de las modificaciones o equivalencias que, en virtud de lo señalado en la Ley 7/2007, de 12 de abril, pueda establecer al respecto el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes:

► **GRUPO A:**

Subgrupo A1: Título Universitario de grado o equivalente

Subgrupo A2: Título de Diplomado o equivalente.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

► **GRUPO C:**

Subgrupo C1: Título De Bachiller, Técnico Superior (Ciclo Formativo De Grado Superior) O Equivalente

Subgrupo C2: Graduado en Educación Secundaria, Técnico (Ciclo formativo de Grado Medio) o equivalente.

► **AGRUPACIONES PROFESIONALES DE OFICIOS Y DE SERVICIOS**, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril y en la Plantilla de la Diputación de Toledo, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

B) Personal laboral

Al personal laboral que ingrese en la fase de turno libre le será de aplicación la clasificación y requisitos de titulación requeridos para los funcionarios de carrera, conforme a lo señalado en el apartado anterior.

No obstante, se estará a lo que establezca la legislación autonómica de conformidad con lo establecido en lo dispuesto en la Disposición Final decimotercera de la ley 4/2011 de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO III

GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL

Artículo 9 - Tipos de contratación

Se podrán celebrar las modalidades de contrataciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en normas de desarrollo y complementarias y en otras normativas vigentes en esta materia.

Artículo 10 - Control de la contratación

La Diputación entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito.

- La copia básica contendrá todos los datos a excepción del D.N.I., N.I.F., domicilio, estado civil, y cualquier otro que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, pudiera afectar a la intimidad personal.
- Tanto los representantes de la Diputación como los de las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, 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, será firmada por los representantes de los trabajadores y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.
- Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Trabajo deberá ser informada bimestralmente de los contratos realizados.

Artículo 11.- Formas de contratación

Los contratos se formalizarán por escrito cualquiera que sea el tipo de contratación y habrán de contener necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.

Núm. R.E.L. 0245000

- c) *Categoría profesional, tipo de jornada, puesto, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.*
- d) *Período de prueba correspondiente, con expresión de la fecha de conclusión del mismo.*
- e) *Remuneración desglosada por conceptos.*
- f) *Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.*
- g) *La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.*

Carecerán de validez los contratos concertados que no se ajusten a la legislación vigente.

Artículo 12.- Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba para todo el personal laboral afectado por el presente Acuerdo, que queda fijado en:

- a) *Dos meses para el personal titulado (Subgrupo A1 y A2)*
- b) *Un mes para el personal cualificado (Subgrupo C1 y C2)*
- c) *Quince días para el personal no cualificado (Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación).*

Durante el periodo de prueba el empleado público tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del empleado público para todo el periodo de duración previsto en el contrato y será computable este periodo a efectos de antigüedad.

El periodo de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de licencias reglamentarias y durante la situación de I.T. del empleado público.

El desistimiento por parte de la Corporación dentro del periodo de prueba deberá ser comunicado al interesado mediante escrito razonado del motivo del desistimiento que se tramitará, de forma similar a la extinción del contrato y siempre con presencia y control de los representantes de los empleados públicos.

Artículo 13.- Bolsa de trabajo

Para la formación y constitución de la Bolsa de Trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de la Ley 4/2011 de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, NOCTURNIDAD Y FESTIVOS

Artículo 14.- Jornada laboral

1. La jornada general de trabajo del personal de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos no podrá ser inferior a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

a).- **Empleados que prestan sus servicios en dependencias administrativas del Palacio Provincial y en el OAPGT Toledo.**

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas. El tiempo restante hasta completar la jornada mensual se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 18:30 horas.

Núm. R.E.L. 0245000

Quando se presten servicios por la mañana y por la tarde deberá hacerse una pausa por comida no inferior a treinta minutos, que será debidamente descontada del computo mensual. Dicha pausa no podrá comenzar antes de las 14:00 horas ni después de las 16:00 horas. Solo a efectos de lo previsto en el presente párrafo se entenderá por tarde el periodo comprendido entre las 16:00 horas y el final del horario flexible que resulte de lo dispuesto en este artículo.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá flexibilizar el horario fijo de su jornada, previa autorización del órgano competente, hasta un máximo dos horas. Esta medida de flexibilización podrá disfrutarse un máximo de doce veces al año o las veces que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor, sin que en un mismo mes pueda disfrutarse más de dos veces. Las medidas de flexibilización horaria se podrán autorizar siempre que sean compatibles con la naturaleza del puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.

En todo caso, la autorización de la medida de flexibilización horaria conllevará necesariamente la recuperación del tiempo de ausencia en el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado.

No obstante, cuando por motivos debidamente justificados lo anterior no sea posible, el órgano competente podrá autorizar que todo o parte del tiempo de ausencia en el horario fijo pueda recuperarse dentro del horario flexible del mes siguiente.

Además, durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el órgano competente podrá establecer una jornada intensiva, a razón de siete horas continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 07:30 y las 15:30 horas, de lunes a viernes.

En relación a los servicios en los que se presten trabajos a la intemperie, y mediante acuerdo con las Centrales Sindicales, podrá establecerse una jornada intensiva entre los días 1 de mayo y 15 de septiembre, en horario de 7 a 14:00.

b).-Empleados públicos que prestan servicios en los Centros Sanitario-Asistenciales y fuera de las dependencias administrativas del Palacio Provincial

El horario establecido en el apartado anterior será realizado siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio. El servicio deberá prestarse respetando los efectivos mínimos legalmente exigibles.

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado el régimen de turnos rotatorios deberá prestar servicio de lunes a domingo, en función de los turnos que establezcan los responsables de los Centros en el respectivo cuadrante. Los cambios en los cuadrantes responderán siempre a las necesidades del servicio, y serán debidamente motivados.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Con ocasión de la semana del Corpus y la correspondiente a la "Feria y fiestas" de Toledo en el mes de agosto (o, en su caso, del municipio en que el empleado público preste sus servicios), siempre que lo permitan las necesidades del servicio, se reducirá en dos horas la jornada diaria de trabajo, no teniendo derecho a compensación alguna el empleado público si, durante las indicadas fechas, el mismo se encontrara en el disfrute de vacaciones o días de libre disposición, y aplicándose la citada reducción de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos durante las indicadas fechas en el supuesto de que, durante alguno de los citados días, se disfrutara de vacaciones o de días de libre disposición.

Quando las necesidades del servicio de algunos centros no permitan tal reducción en las fechas previstas, ésta se acumulará en descanso de un día por cada tres días de servicio efectivo en esa semana, a disfrutar en otras fechas.

Lo anteriormente señalado se establece en referencia a la jornada de trabajo a tiempo completo, aplicándose de manera proporcional a los supuestos de jornada a tiempo parcial.

Núm. R.E.L. 0245000

2.- Los empleados públicos que desempeñen su puesto de trabajo en régimen de jornada partida estarán obligados a asistir al trabajo en jornada de tarde dos días a la semana, en horario de 16:00 a 18:00, cumpliendo el resto de la jornada laboral en los términos establecidos en el presente Acuerdo.

Durante los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y entre el 15 de diciembre y el 7 de enero, quedará suspendida la obligatoriedad del cumplimiento de la jornada de tarde, pasando los empleados públicos a desempeñar sus tareas en jornada de mañana, según lo dispuesto en el apartado primero de este artículo.

3.- El personal, funcionario o laboral, que preste sus servicios en Centros Asistenciales dependientes de la Diputación Provincial de Toledo, tales como la Residencia Social Asistida, podrán solicitar cambios a puestos vacantes, con reserva de puesto de trabajo, para la realización de estudios de grado superior, master o formación específica hasta la finalización de los mismos, siempre dentro de su categoría profesional y con la merma o incremento en su complemento específico si dichos puestos están afectados por el concepto de turnicidad.

4.- Los empleados públicos tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, condicionado al cumplimiento íntegro de su jornada. Cuando un día del descanso semanal sea alterado por necesidades del servicio se le deberá restituir dicho día en el periodo de la semana alterada. Si ello no fuera posible le será compensado con el día alterado y, además, con un día más.

5.- Se considera trabajo efectivo los treinta minutos necesarios para el desayuno, merienda o cena en cada jornada de trabajo. El desayuno deberá realizarse preferentemente entre las 9:30 y las 12:30 horas. En aquellos centros en que, debido a la propia organización del trabajo, no pueda realizarse este horario de desayuno, el mismo se acomodará a las necesidades del servicio.

6.- Cualquier modificación de la jornada laboral o del horario deberá ser negociada con las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación Única.

7.- En los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen y siempre que ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y características del puesto de trabajo, se podrán prestar servicios de carácter no presencial desarrollando parte de la jornada de trabajo desde el domicilio mediante el uso de medios electrónicos, conforme a lo establecido en el artículo 100.3 de la Ley 4/2011.

8.- La jornada laboral de los empleados públicos de esta Entidad Local se llevará cabo los días 24 y 31 de diciembre de cada año, conforme a continuación se señala:

1º) Durante los días 24 y 31 de diciembre de cada año sólo se mantendrán abiertos los Centros y Servicios esenciales que se determinen por esta Corporación Provincial.

2º) Para el personal que, estando en servicio activo esos días, no preste servicios en esas fechas por encontrarse cerrados sus servicios de adscripción, estos días tienen carácter de no recuperables.

El personal que, estando en servicio activo en esas fechas, y permaneciendo abierto su servicio de adscripción, no preste servicio esos días por encontrarse en situación de libranza según cuadrante, o disfrutando de días de asuntos particulares, vacaciones, o permiso retribuido, disfrutará de un día de descanso no recuperable por cada uno de los días en que concurran tales circunstancias.

El personal que preste servicios esos días, disfrutará de un día de descanso no recuperable por cada uno de ellos en que los preste.

3º) Cuando los días 24 y 31 de diciembre de cada año coincidan en festivo, sábado o domingo, se concederán dos días de descanso, de carácter no recuperable, al personal que se encuentre en servicio activo en tales fechas.

4º) La concesión de los días de descanso compensatorios anteriormente relacionada se condiciona a que el empleado público no se encuentre en situación de incapacidad temporal durante los días 24 y 31 de diciembre.

Núm. R.E.L. 0245000

Artículo 15.- Servicios extraordinarios

Con carácter general se suprime la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. No obstante lo anterior, en casos de urgencia, y por necesidades apremiantes del servicio, quedará a criterio del superior jerárquico la realización de las horas necesarias. Cada empleado público no podrá prestar más de ochenta horas que excedan de la jornada laboral al año.

Artículo 16.- Nocturnidad

Se considerarán nocturnas las horas comprendidas entre las diez de la noche y las ocho de la mañana, y su aplicación será de un mínimo de 70 horas y un máximo de 100 horas cada dos meses, salvo aquellos turnos fijos de noche donde la jornada diaria se adaptará proporcionalmente a la jornada anual.

La jornada anual en turno fijo de noche, una vez efectuadas las reducciones, por todos los conceptos, establecidas en el presente acuerdo será inferior como mínimo al diez por ciento de la jornada laboral ordinaria establecida en el artículo 14 del presente Acuerdo.

La jornada anual de los turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches, con realización mínima de 42 noches al año, será inferior en un siete por ciento a la jornada laboral ordinaria.

Como medida de prevención y al objeto de proteger la salud de los empleados públicos, los empleados públicos mayores de cincuenta y cinco años de edad podrán solicitar la exención de la realización del turno de noche, quedando supeditada su concesión al dictamen de las direcciones correspondientes, teniendo en cuenta para ello que las necesidades de los servicios, tanto organizativa como presupuestariamente lo permitan. Asimismo, en relación al personal sometido a turnos rotatorios, los responsables de confeccionar los cuadrantes velarán porque el número de noches a realizar semanalmente sean los menos posibles; para ello se implantarán turnos antiestrés en la medida de lo posible.

Artículo 17.- Festivos

Los empleados públicos de la Diputación Provincial tendrán derecho al disfrute de catorce festivos anuales. Los festivos que se celebren en sábado, para todo aquel personal en régimen de jornada de lunes a viernes, deberán ser compensados con otros días.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Conceptos retributivos

Sin perjuicio de las adecuaciones que puedan establecerse en virtud de las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado así como el desarrollo de la Ley 4/2011 del Empleo público de Castilla-La Mancha, las retribuciones de los empleados públicos de la Diputación de Toledo podrán estar integradas por los siguientes conceptos:

I) Retribuciones Básicas: Las retribuciones básicas fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de aplicación en la Diputación Provincial de Toledo a través de sus presupuestos anuales estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El **sueldo** asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) **Los trienios**, que consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, por cada tres años de servicio, que será abonada a los funcionarios de carrera,

Núm. R.E.L. 0245000

funcionarios interinos (artículo 25.2. de la Ley 7/2007, de 12 de abril) a los empleados laborales fijos, indefinidos y al personal interino que ocupe una plaza vacante.

c) **Pagas extraordinarias:** Los empleados públicos de la Diputación percibirán una paga extraordinaria, en los meses de junio y diciembre, conforme establece la legislación vigente.

II) Retribuciones Complementarias:

a) **Complemento de Destino:** Los Complementos de Destino serán los fijados en la Relación de Puestos de Trabajo. Cualquier modificación individual o colectiva será negociada con los representantes sindicales.

b) **Complemento Específico:** Cada año se negociarán con los representantes sindicales las retribuciones de dichos complementos, que figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo.

c) **Complemento de Productividad:** Es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. Mensualmente serán comunicadas a los representantes sindicales. Dicho complemento no será percibido durante el disfrute de las vacaciones, ni cuando el empleado público se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, ni por los empleados públicos en situación de liberación sindical, salvo en el supuesto de que tal complemento se haya asignado a una determinada categoría profesional o colectivo mediante acuerdo expreso de la Mesa General Negociadora.

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

Quando por razones urgentes del servicio y debidamente justificadas fuera necesaria la realización de trabajos fuera de la jornada establecida, el exceso de horas realizadas superiores a la jornada legalmente establecida se compensará mediante descansos adicionales. Cada hora adicional trabajada se compensará con dos horas de descanso.

e) Indemnizaciones por Comisión de Servicios:

I) Los empleados públicos que realicen servicios especiales de carácter deportivo o terapéutico, prestando servicios fuera de su centro de trabajo acompañando a niños o pacientes, con necesidad de pernoctar, percibirán diariamente 47,97 euros más el complemento de nocturnidad establecido en el siguiente apartado III a). Si los cometidos especiales se desarrollaran en sábado, domingo o día festivo, el empleado público percibirá el correspondiente complemento establecido en el siguiente apartado III b).

Las referidas funciones se desarrollarán por los empleados públicos de manera voluntaria y rotatoria, sin que, en ningún caso, pueda producirse discriminación en la encomienda de las mismas.

II) Los empleados públicos tienen derecho a percibir las establecidas en la legislación vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio según Real Decreto 462/2002, de 30 de mayo. En concepto de kilometraje, la Diputación abonará la cantidad de 0,21 euros/kilómetro o lo que legal o reglamentariamente se determine para los empleados públicos.

III) Retribuciones complementarias de carácter especial.

a) **Nocturnidad:** La prestación de servicios en turno de noche del personal acogido a turnos dará derecho a la percepción de una cuantía económica en los importes que abajo se expresan y por noche trabajada, siendo como sigue:

A2	C2 y Agrupaciones Profesionales
24,94 €	23,98 €

Las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero tendrán carácter especial para todo el personal y su retribución será de 41,54 euros. Los responsables de cada departamento velarán porque la realización de los turnos en dichas fechas

Núm. R.E.L. 0245000

se desempeñen anualmente de una forma rotatoria. En este caso la compensación por exceso o defecto de jornada se resolverá con arreglo a las normas de carácter general del presente Acuerdo.

b) Festivos, Sábados y Domingos.- La jornada trabajada en día festivo será compensada con la percepción de una cuantía económica en los importes que abajo se expresan y por festivo realizado, siendo como sigue :

<u>A1, A2</u>	<u>C1, C2 y Agrupaciones Profesionales</u>
50,85 €	48,93 €

Se consideran festivas las tardes y noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Los responsables de cada departamento velarán porque la realización de los turnos en dichas fechas se desempeñen anualmente de una forma rotatoria.

Asimismo la jornada trabajada en sábado o domingo será compensada con la percepción de una cuantía económica en los importes que abajo se expresan y por sábado o domingo realizado, siendo como sigue :

<u>A1, A2</u>	<u>C1, C2 y Agrupaciones Profesionales</u>
29,74 €	28,78 €

c) **Turnicidad.-** Aquellos puestos de trabajo que sean desempeñados habitualmente en régimen de turnos rotatorios, verán incrementado su complemento específico, conforme a lo establecido en la vigente Relación de Puestos de Trabajo, con respecto a aquellos puestos bases de la misma categoría.

d) **Guardias.-**

Se denominarán "Guardias" a la prestación de servicios asistenciales fuera de jornada laboral. Éstas se dividirán en dos modalidades: Guardias de Presencia Física y Guardias de Localización. Será incompatible la percepción de ambos conceptos.

Se considerarán Guardias de Presencia Física las ampliaciones de jornada obligada que exigen la permanente presencia física para cubrir las necesidades del servicio. Se considerarán Guardias de Localización a aquellas que no precisan inicialmente la presencia física del titular, el cual acudirá cuando se le requiera para el desempeño de sus tareas.

Las Guardias de Presencia Física y las de Localización estarán fijadas de acuerdo a las actuales configuraciones de las plantillas de los servicios que los realizan, resultando obligatoria su realización para aquellos miembros del Servicio para los que así lo determinen la dirección del Centro correspondiente, o, a criterio de la misma, para su totalidad, en función de las necesidades de los servicios.

El empleado público que efectúe una **Guardia de Presencia Física** tendrá derecho a descansar la jornada de trabajo inmediatamente posterior a la de realización de la misma. Cuando dicha guardia sea realizada en sábado, y siempre que no suponga aumento de personal, el funcionario descansará el domingo y lunes. Los empleados públicos mayores de cincuenta y cinco años de edad podrán solicitar voluntariamente la exención de prestar Guardias de Presencia Física y de Localización.

A) Guardias de Presencia Física de Técnicos Superiores:

La retribución correspondiente a las Guardias de Presencia Física de los Técnicos Superiores estará en función del número de horas realizadas, estando fijada la retribución en los siguientes importes:

- 24,94 euros/hora

De lo expuesto resultan los siguientes módulos, a aplicar en cada caso:

Módulo Guardia 17 horas: 424,09 euros
Módulo Guardia 24 horas: 598,72 euros

Núm. R.E.L. 0245000

B) Guardias de Localización de Técnicos Superiores.

La retribución económica de las Guardias de Localización de los Técnicos Superiores se fija en 864,43 euros.

C) Guardias de Localización de Supervisiones de Enfermería.

Los puestos de Supervisores de Enfermería de la Residencia Social Asistida San José, por estar localizados fuera de su jornada laboral, incluidos fines de semana, noches y festivos, percibirán la cantidad económica mensual de 562,22 euros.

La Gerencia de la Residencia Social Asistida San José, en aras de asegurar el óptimo funcionamiento de los Centros, deberán prever la presencia física puntual de los Supervisores de Enfermería durante los fines de semana, noches y festivos, cuando las necesidades del Servicio lo requieran.

D) Guardias de Localización del resto de personal.

Aquellas Guardias de Localización que la Corporación considere necesario establecer para el óptimo funcionamiento de los servicios, que deban ser realizadas por el personal no incluido en los apartados anteriores serán negociadas con las organizaciones sindicales, percibiéndose por ese concepto, y teniendo en cuenta el Grupo, las cuantías económicas mensuales que abajo se expresan, siendo como sigue:

Grupo C1: 256,60 euros

Grupo C2: 177,92 euros

Agrupaciones Profesionales: 136,85 euros

Con carácter general la percepción por Guardias de localización tendrá carácter mensual, dejándose de percibir cuando el trabajador no las realice de manera efectiva (vacaciones, incapacidad temporal, etc).

E) Retribuciones del personal en situación de liberación sindical.- Las retribuciones correspondientes a estos empleados públicos comprenderán las retribuciones medias correspondientes a su puesto de trabajo.

F) Retribución diferida: Aportación a Fondo de Pensiones. La Diputación aportará al Fondo de pensiones, suscrito en beneficio de sus empleados públicos que reúnan los requisitos establecidos en sus Bases, de acuerdo a lo que se establezcan en las vigentes leyes de Presupuestos Generales del Estado.

IV) Incapacidad Temporal

1).- Los empleados públicos que se encuentren en situación de **riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o adopción o acogimiento**, tienen derecho, durante todo el periodo de duración de la situación o de los periodos de descanso de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban del régimen público de Seguridad Social y el cien por cien de la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera.

2).- A los empleados públicos se les reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de **incapacidad temporal:**

A) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales se les reconocerá, durante todo el periodo de duración de la incapacidad, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera.

B) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes percibirán las siguientes retribuciones:

Núm. R.E.L. 0245000

1) Desde el primer día hasta el tercero, se percibirá el 50 por 100 de la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera.

2) Desde el cuarto al vigésimo día, además de la prestación que estipula la reglamentación de Seguridad Social (60 por 100 de la base reguladora del mes anterior a la baja), se percibirá un complemento equivalente a la diferencia entre dicha prestación y el 75 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera.

3) Desde el día vigesimoprimer hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal percibirá, además de la prestación de la seguridad social, un complemento equivalente a la diferencia entre dicha prestación (el 75 por 100 de la base reguladora) y el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera.

⇒No obstante, desde el primer día y durante todo el periodo de duración de la incapacidad se le reconocerá un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera en los siguientes casos:

1º) Incapacidad temporal derivada **del embarazo, del parto o de la lactancia natural**. Se considerarán incluidos en este supuesto los periodos de incapacidad temporal que sean consecuencia de la práctica de técnicas de fecundación asistida.

2º) Incapacidad temporal derivada de una situación de **violencia de género**.

3º) Incapacidad temporal ocasionada por una **enfermedad no profesional o un accidente no laboral que requieran hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario**, aunque la hospitalización o la intervención tengan lugar en un momento posterior al inicio de la incapacidad, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. A los efectos de este apartado solamente se considerará las intervenciones quirúrgicas que respondan a actividades asistenciales comprendidas en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

Se considerará intervención quirúrgica, a los efectos del complemento establecido en este apartado, además de las actuaciones médicas quirúrgicas, las intervenciones médicas invasivas, como colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares. En los supuestos que pudieran plantear dudas se estará al criterio del área médica del servicio de prevención.

4º) Incapacidad temporal ocasionada por **cáncer u otra enfermedad grave prevista en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio**, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El régimen previsto en el presente apartado 2 podrá ser objeto de revisión en el año 2019, mediante negociación en la Mesa General Negociadora Única de esta Diputación Provincial, en función de la disponibilidad presupuestaria existente y en los límites establecidos en la normativa estatal básica

***Justificación de la incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario:**

- **En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con hospitalización**, junto con el parte de baja se presentará justificante de hospitalización emitido por el centro hospitalario. Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En este caso, se regularizará el abono del complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo de este apartado g) desde el primer día de la baja.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

- **En la situación de incapacidad temporal por enfermedad común con intervención quirúrgica con reposo domiciliario**, junto con el parte de baja se presentará un informe médico que acredite la práctica de una intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva que precisa reposo domiciliario, sin que sea necesario que detalle la actuación médica practicada.

Si la intervención quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de baja, el informe médico se aportará con el primer parte de confirmación que se presente una vez producida la intervención. En este caso se regularizará el abono del complemento, para que la persona empleada perciba el complemento previsto en el primer párrafo de este apartado g) desde el primer día de la baja.

3).- Lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación exclusivamente a los empleados públicos que reúnan los requisitos exigidos por la normativa general vigente en materia de Seguridad Social para tener derecho a la percepción de la correspondiente prestación. La extinción, pérdida, anulación o suspensión de las prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento, declarada por el órgano competente del correspondiente régimen público de Seguridad Social surtirá idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento previsto en este artículo, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pudiera resultar exigible en cada caso.

4).- Durante el período en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, tanto si deriva de contingencias profesionales como si deriva de contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones derivadas de la realización de guardias o de la prestación de servicios extraordinarios, en horario nocturno, domingos o festivos.

5).- Las referencias a días incluidas en este apartado g) se entenderán realizadas a días naturales.

6).- **Ausencias por enfermedad justificada que no da lugar a Incapacidad Temporal.**

► **Ausencia por enfermedad justificada que no da lugar a Incapacidad Temporal, con descuento de retribuciones.**

En el supuesto de ausencia del puesto de trabajo motivada por enfermedad común alegada por el empleado público y probada por el mismo mediante la aportación del correspondiente justificante de haber acudido tal día a consulta médica, o de la imposibilidad de acudir a trabajar por prescripción médica, se percibirá el 50 por 100 de la suma de los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, y complemento de carrera a partir de la quinta de estas ausencias a lo largo del año natural, aunque cuenten con un justificante médico.

► **Ausencia por enfermedad justificada que no da lugar a Incapacidad Temporal, sin descuento de retribuciones.**

El descuento en nómina a que se refiere el apartado anterior no se aplicará a los cuatro primeros días de ausencias justificadas, o las veces que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor. De ellos, solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal.

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

V) Revisión anual de las retribuciones: Las retribuciones de los empleados públicos de la Diputación de Toledo resultarán incrementadas anualmente conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO VI

VACACIONES Y PERMISOS

Núm. R.E.L. 0245000

Artículo 19.- Vacaciones

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos de la Diputación Provincial serán de **veintidós** días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Salvo los casos expresamente previstos en el presente Acuerdo se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural de su devengo y hasta el 15 de enero del año siguiente, no siendo sustituibles por compensación económica alguna.

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

•Días adicionales de vacaciones por antigüedad: En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

El periodo de disfrute de las vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

a) Los empleados públicos podrán disfrutar de los veintidós días hábiles de vacaciones de manera continuada e ininterrumpida. En cualquier caso los empleados públicos las disfrutarán de manera obligatoria en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, y al menos diez de ellos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. No obstante lo anterior, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar, los empleados públicos podrán solicitar el disfrute de días de vacaciones por periodos menores a cinco días, cuando concurren situaciones especiales, tales como exámenes, asistencia a oposiciones de cualquier Administración Pública, asistencia a Congresos, a cursos de formación específica, enfermedades u otros supuestos de carácter especial. Esta solicitud podrá ser concedida siempre que lo solicite con la debida anticipación y lo permitan las necesidades del servicio.

b) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. No obstante lo anterior los empleados públicos podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal o los permisos finalizan después del 31 de enero, porque no hay días suficientes para disfrutar de esos tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el empleado público tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.

Núm. R.E.L. 0245000

c) Cuando por razones del servicio deban dividirse las vacaciones del empleado público, éste mantendrá el derecho a elegir y disfrutar, al menos, de diez días hábiles ininterrumpidos.

d) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. También podrán disfrutarse en periodos distintos a los fijados previa petición del interesado, si lo permiten las necesidades del servicio.

e) Los turnos de vacaciones serán rotatorios y se distribuirán respetando las funcionalidades de las distintas unidades de cada centro. La Diputación negociará en el ámbito de la Mesa General de Negociación Única la organización de los turnos de vacaciones, garantizando el correcto funcionamiento de los servicios y atendiendo en lo posible al mayor bienestar de los empleados públicos. El calendario de vacaciones deberá estar elaborado antes del 1 de mayo de cada año.

f) El trabajador conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes del inicio de las vacaciones.

g) En los centros y servicios en los que exista un cierre vacacional en un periodo determinado, los empleados públicos disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo.

Art. 20). Permisos y reducciones de jornada

1). Permisos de los empleados públicos.

El empleado público, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido, en los términos establecidos en la Ley 4/2011, de 22 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, por el tiempo y causas que a continuación se relacionan, quedando equiparado de manera absoluta el conviviente –pareja de hecho- al cónyuge, y equiparándose asimismo, por ello y para ello a la condición de familiares afines los familiares consanguíneos de la persona conviviente con el trabajador.

▪ **PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN Y CUIDADO DE HIJOS MENORES DE EDAD.**

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

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

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

Sólo si el suceso se produce en una tercera localidad, que sea diferente de la de trabajo y de la de residencia del empleado público, procederá la concesión de los dos días adicionales a que se refiere el apartado anterior.

b).- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente de menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años, el empleado público tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquellas, percibiendo las retribuciones íntegras.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de

Núm. R.E.L. 0245000

beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

- **PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO.**

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

- **PERMISO PARA REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES.**

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la normativa vigente.

- **PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES FINALES.**

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones públicas, durante los días de su celebración.

Para el personal que corresponda prestar servicio la jornada nocturna correspondiente a tal o tales días, se computará como día de permiso la noche anterior.

- **PERMISOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD.**

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

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

c).- Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la empleada tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (cuatro semanas, que se acumularán al permiso de maternidad).

Si se opta por la citada sustitución será requisito indispensable la comunicación expresa por escrito de tal decisión al Departamento de Personal con una antelación mínima de diez días hábiles a la fecha de finalización del permiso de maternidad, perdiendo en otro caso, su derecho de opción.

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

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

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

- **PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

Núm. R.E.L. 0245000

Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el empleado tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los mismo, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- **PERMISOS CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE.**

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

- **PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN UN REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.**

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

- **PERMISO PARA ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA.**

Para la asistencia médica del propio personal empleado, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo.

Cuando el empleado público tenga a su cargo el cuidado directo de una persona con discapacidad intelectual o física, o niños menores de catorce años de edad, dispondrá del tiempo necesario para asistencia a consultas, hasta un máximo mensual de diez horas.

- **PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.**

Con carácter general los empleados públicos de esta Corporación, disfrutarán por asuntos particulares seis días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicios durante el año fuera menor. Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones. El disfrute de los días por asuntos particulares está condicionado a las necesidades del servicio.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- **PERMISOS POR ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACION.**

Se concederán permisos a los empleados públicos para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional o sindical, siempre que coincidan con su jornada laboral, hasta un máximo de cuarenta y dos horas anuales. Su denegación deberá ser debidamente motivada.

Los permisos previstos en este artículo se otorgarán conforme al siguiente cuadro:

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

Núm. R.E.L. 0245000

* A estos efectos se entiende por cuñado, exclusivamente, los cónyuges de los hermanos/as y los hermanos/as del cónyuge.

Justificación de ausencias

1. Los empleados públicos deben acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos.

El tiempo de disfrute de los permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

3. Las ausencias y falta de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad, así como su ulterior justificación.

4. Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por enfermedad común alegada por el empleado público darán lugar a la correspondiente deducción de haberes salvo que por el mismo se opte por imputar el/los día/s de ausencia a día/s de permiso por asuntos particulares o vacacionales.

5. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas podrá dar lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 94.1 de la Ley 4/2011 de 10 de marzo, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder.

6. Los empleados públicos que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos inexactos, incurrirán en una causa de responsabilidad disciplinaria. A tal objeto el Servicio de Recursos Humanos podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

2). Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, en los términos establecidos en los artículos 102 a 106 de la Ley 4/2011 de 10 de marzo del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

a) Permiso por maternidad: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a, y por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento de la hija o hijo, la duración del permiso no se ve reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tiene derecho a disfrutar del permiso por

Núm. R.E.L. 0245000

maternidad por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el disfrute del permiso por paternidad.

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

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

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

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso una misma persona menor pueda dar lugar a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la persona menor o de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

A quienes les sea admitida la solicitud de adopción de una persona menor, tienen derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el periodo de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases.

Asimismo tienen derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a:

Núm. R.E.L. 0245000

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el personal funcionario tiene derecho a un permiso de:

a) Una duración equivalente al que se establezca, con carácter general, en la Administración General del Estado.

b) Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

c) Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

2. La persona que ejerza este derecho puede hacerlo durante el periodo comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización del mismo.

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

4. En el caso de familias monoparentales, además de los permisos de maternidad o adopción o acogimiento, se puede disfrutar también del permiso por paternidad.

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

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

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

3. Reducciones de jornada. Conforme a lo establecido en el artículo 101 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, en todo caso, el personal funcionario tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de retribuciones que corresponda, en los siguientes supuestos:

Núm. R.E.L. 0245000

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

b) Por precisar encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada ordinaria.

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

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

Art. 21) Permisos no retribuidos

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

CAPÍTULO VII

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SUSTITUCIONES, PERMUTAS Y JUBILACIÓN

Art. 22) Situaciones administrativas del Personal Funcionario

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Art. 23) Excedencias del personal laboral

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

Art. 24) Sustituciones y permutas entre Centros de Trabajo de la Diputación de Toledo.

En el supuesto de ausencia del trabajo, motivada por enfermedad o accidente, que se prevea que vaya a exceder de quince días y pueda producir desajustes en la prestación de los servicios, se preverá la correspondiente sustitución. No obstante dicho período de quince días no será tenido en cuenta en aquellos servicios en que sea necesaria la inmediata sustitución.

Cuando los servicios lo permitan y previo acuerdo de los respectivos responsables de los mismos, se podrán realizar permutas entre dos empleados públicos de la Diputación Provincial. Para poder llevarse a cabo esta permuta se debe tener el mismo nombramiento y llevar al menos dos años desempeñando el anterior puesto, así como cumplir el resto de los requisitos establecidos en las disposiciones legales.

Art. 25) Jubilación.

A).- Para el personal funcionario:

1. La jubilación puede ser:

a) Voluntaria.

Núm. R.E.L. 0245000

- b) Forzosa, al cumplir el funcionario sesenta y cinco años o la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.
- d) Parcial.
2. Procede la jubilación voluntaria y la jubilación parcial, a solicitud de la persona interesada, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que sea aplicable, incluidos, en su caso, los previstos en el artículo 67.2, párrafo segundo, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
3. La jubilación forzosa se debe declarar de oficio al cumplir el personal funcionario la edad legalmente establecida.
4. A pesar de lo dispuesto en el apartado 3, se puede solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla la edad establecida en el artículo 67.3, párrafo segundo, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, debiéndose resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación. La Diputación de Toledo podrá denegar la prolongación del servicio activo de acuerdo con los siguientes criterios:
- Las razones organizativas derivadas de la planificación del empleo público.
 - Los resultados de la evaluación del desempeño.
 - La capacidad psicofísica, que será acreditada mediante informes médicos.

En los términos que se establezca reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá concederse por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad establecida en el artículo 67.3, párrafo segundo, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

B).- Se establece para el **personal laboral** afectado por este Acuerdo la jubilación voluntaria a los sesenta años de edad, en los supuestos y con los requisitos establecidos por la legislación vigente, y la forzosa, en los términos establecidos en el apartado anterior para los funcionarios. Asimismo, podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos señalados en el artículo 166 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26) Invalidez parcial o invalidez que no origine jubilación.

En los supuestos de invalidez parcial o enfermedad que no origine la jubilación del empleado público, la Diputación, previa información al Comité de Seguridad y Salud y el asesoramiento del Servicio de Prevención, siempre que existan plazas vacantes adecuadas, otorgará al empleado público el traslado a otros puestos de trabajo específicos donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y respetando los derechos económicos que le correspondieran antes del traslado. Estos traslados tendrán carácter provisional, siendo revisadas con la periodicidad que el Servicio de Prevención determine, y se realizarán conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Extinguida la causa que motivó el cambio, el empleado público retornará a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los trabajadores que simulen la persistencia de la enfermedad, acciones como: no asistencia a los reconocimientos médicos del médico de empresa, retrasar deliberadamente la reincorporación al puesto de trabajo una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y en general aquellas que incurrieran en fraude a la Diputación pretendiendo mantenerse en el percibo injustificado de la licencia, quedarán los beneficiarios obligados a reintegrar a los fondos de esta Diputación las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SOCIAL Y OTRAS PRESTACIONES

Art. 27) Anticipos reintegrables.

Núm. R.E.L. 0245000

1.- Los funcionarios de carrera y los empleados públicos laborales fijos, indefinidos, así como los funcionarios interinos y los laborales interinos, estos dos últimos en plaza vacante, comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrables.

2.- La cantidad máxima a solicitar será de 3.005,00 euros, debiendo reintegrarse en el plazo máximo de veinticuatro mensualidades, salvo que motivos excepcionales lo impidan.

3.- Se encomienda a la Comisión de Acción Social la determinación y el control de los criterios para la concesión de estos anticipos, para lo que se requerirá estar al corriente en el pago de otros anticipos anteriores y no estar suspendido de empleo y sueldo. Se concederá siempre que exista crédito disponible en la cantidad consignada al respecto y la situación de Tesorería lo permita. La cantidad consignada para el periodo de vigencia del presente acuerdo será, como mínimo, de 267.263,17 euros anuales.

Art. 28) Fondo de Acción Social

A la entrada en vigor del presente Acuerdo, en un plazo máximo de 15 días se constituirá la Comisión de Acción social, que estará compuesta por tantos miembros de la Corporación como miembros de las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa General Negociadora Única de esta Diputación Provincial.

La Diputación constituirá y dotará un fondo de ayuda social controlado y gestionado por la Comisión de Acción Social, con arreglo a las bases que apruebe la citada Comisión, por un importe de 238.355,96 euros para la atención de prótesis oculares, auditivas, dentarias, ortopédicas, vehículos de minusválidos, prácticas deportivas, recreativas, culturales, bolsas de vacaciones u otros tipos de ayudas sociales.

Por cada hijo minusválido psíquico, físico o sensorial el empleado público recibirá la cantidad del Fondo de Acción Social que se determine. Para poder optar a estas ayudas se precisará una certificación expedida por el IMSERSO en que se haga constar que la minusvalía es igual o superior al treinta y tres por ciento.

La Diputación constituirá y dotará un fondo de ayuda social controlado y gestionado por la Comisión de Acción Social, con arreglo a las bases que apruebe la citada Comisión, por un importe de 8.080,00 euros para la atención, previa justificación, de casos de extrema y urgente necesidad.

Art. 29) Asistencia jurídica, responsabilidad civil y seguro de accidentes.

La Diputación prestará la asistencia jurídica adecuada al empleado público en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pueda derivarse de sus empleados públicos en el ejercicio de su puesto de trabajo, salvo en los casos de manifiesta negligencia. Asimismo la Diputación mantendrá un seguro de accidentes para todos sus empleados públicos, sobre el que se informará debidamente a los representantes de los trabajadores.

Art. 30) Protección de la maternidad

En materia de protección de la maternidad se aplicará lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus modificaciones recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

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

La realización de los turnos de noche y guardias tendrá carácter voluntario a partir del sexto mes del embarazo y no percibirá por tanto los pluses correspondientes en el puesto de no optar por su realización.

Art. 31) Plan de Fomento de jubilaciones anticipadas

Núm. R.E.L. 0245000

Durante la vigencia del presente Acuerdo, mediante negociación en la Mesa General Negociadora Única de esta Diputación Provincial, en función de la disponibilidad presupuestaria existente y en los límites establecidos en la normativa estatal básica, se abordará la implementación de un Plan de fomento de jubilaciones anticipadas reconociendo el derecho a los empleados públicos a una prima por jubilación voluntaria en los términos y condiciones que se determine.

CAPÍTULO IX SISTEMA DE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Art. 32) Provisión de puestos de trabajo

1. La Diputación de Toledo proveerá los puestos de trabajo reservados al personal funcionario de carrera mediante las formas previstas en el Título VI de la Ley 4/2011, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. La provisión ordinaria de los puestos de trabajo se llevará a cabo a través de los procedimientos de concurso, que es el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, y de libre designación con convocatoria pública.

3. Los puestos de trabajo también pueden proveerse a través de:

- a) Redistribución de efectivos.
- b) Comisión de servicios.
- c) Adscripción provisional.
- d) Movilidad por motivos de salud.
- e) Movilidad por causa de violencia de género.
- f) Permuta.

Anualmente se determinan en Mesa General Negociadora Única los puestos de trabajo a proveer y el baremo aplicable a los mismos.

Art. 33) Oferta Pública

El ingreso en la Diputación, como funcionario de carrera o personal laboral fijo se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición y oposición libre, en los términos establecidos en los apartados 6 y 7 del artículo 61 de la Ley 7/2007 y artículo 19 de la Ley 4/2011, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, y publicidad marcados por la ley.

Se confeccionará Bolsa de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley 4/2011.

Anualmente se determinará por negociación con los Sindicatos en la Mesa General Negociadora Única los criterios generales sobre Ofertas de Empleo Público, conforme a lo establecido en el artículo 37.1.) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 34) Órganos de selección y Comisiones de Valoración

Los órganos de selección de la Diputación de Toledo se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local así como en el artículo 49 de la Ley 4/2011.

En el caso de la Promoción Profesional, los miembros de las Comisiones de Valoración deberán pertenecer a Cuerpos o Escalas de Grupo de titulación igual o superior para los puestos convocados. En los concursos específicos deberán, además poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de los convocados, y su

Núm. R.E.L. 0245000

composición y regulación será la establecida en el artículo 46 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, aplicable con carácter analógico y supletorio.

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

Art. 35) Formación

La Diputación y las Organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia de la formación profesional de los empleados públicos, aprobarán un Plan Anual de Formación en el primer trimestre del año para los mismos y se llevarán a efecto cuantos cursos de formación y reciclaje sean necesarios en orden a la organización del trabajo y a la obtención de mayores niveles de eficacia, procurando el acceso y la rotación de todos los empleados públicos.

Entre las partes firmantes se constituirá una Comisión Coordinadora de la Formación, que estará compuesta por tantos miembros de la Corporación como miembros de las organizaciones sindicales firmantes. La Comisión estará presidida por el Diputado-Delegado de Empleo Público y Servicios Generales o persona en la que delegue.

La citada Comisión podrá utilizar los servicios de asesores con voz pero sin voto designados libremente por cada una de las partes representadas en número no superior al de miembros integrantes de dicha Comisión.

CAPÍTULO XI

JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA, ASAMBLEA, DERECHO DE HUELGA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 36) Junta de Personal y Comité de Empresa

La Junta de Personal y el Comité de Empresa surgirán de las elecciones sindicales y serán los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos y empleados laborales, respectivamente, de esta Diputación, con las competencias que la Ley les reconoce y aquellas otras que, en su caso, se especifique en el presente Acuerdo Marco Regulador.

Los miembros de Junta de Personal y el Comité de Empresa gozarán de las garantías reconocidas por la Ley.

La Junta de Personal y el Comité de Empresa recibirán información de los expedientes disciplinarios y de las sanciones que se impongan a los empleados públicos, así como de todo aquello que determine la legislación vigente.

Art. 37) Derechos sindicales

La Diputación, la Junta de Personal 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 sindical en la Diputación se regulará por el Capítulo IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y Título XI de la Ley 4/2011, de 10 de marzo de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Ello no obstante, las Secciones Sindicales determinadas en el número dos del artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en donde puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

Núm. R.E.L. 0245000

Asimismo, la escala prevista en el número 2 del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto para determinar el número de Delegados Sindicales correspondiente a los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento de los votos en las elecciones al Comité de Empresa o a la Junta de Personal se fija en:

- a) De 250 a 750 trabajadores, un Delegado
- b) De 751 a 2.000 trabajadores, dos Delegados

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el diez por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Al objeto de conseguir los objetivos marcados en el primer párrafo de este artículo se establece la acumulación de horas sindicales entre los miembros de la Junta de Personal y Secciones Sindicales, así como entre los miembros del Comité de empresa y secciones sindicales.

La disponibilidad horaria mensual retribuida de los miembros de la Junta de Personal y de los Delegados de las Secciones Sindicales será la establecida en el artículo 41.1.d) del EBEP-, siempre que no sean convocados por la Diputación.

La disponibilidad horaria mensual retribuida de los miembros del Comité de Empresa será la establecida en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no sean convocados por la Diputación.

La Diputación garantizará el mismo puesto de trabajo, así como las retribuciones de dicho puesto, incluidas aquéllas que se deriven de acuerdos colectivos del grupo o unidad de trabajo a la que se pertenezca, a los Funcionarios Públicos, empleados laborales y Delegados Sindicales liberados, respectivamente, por la Junta de Personal y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO XII

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Art. 38) Derecho a protección

Todos los empleados públicos de la Diputación tendrán derecho a una protección eficaz de la seguridad y de la salud en la prestación de sus servicios.

La Diputación vendrá obligada a cumplir las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia.

Art. 39) Constitución del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud estará integrado, de una parte, por los Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán las competencias que el artículo 36 de la Ley 31/1995 les otorga, así como gozarán de las mismas garantías que la Ley 9/1987, de 12 de junio, reconoce a los representantes de los trabajadores, y de otra parte, por los representantes de la Corporación en número igual al de los Delegados de Prevención. Se crea un único comité de Seguridad y Salud en toda la Diputación, que aprobará sus normas de funcionamiento.

Celebradas las elecciones sindicales se procederá a su renovación.

Art. 40) Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud las especificadas en los artículos 38 y 39 de la Ley 30/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Núm. R.E.L. 0245000

Art. 41) Servicio de Prevención Propio

En el seno de esta Diputación está constituido un Servicio de Prevención, dotado con los medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, asesorando y asistiendo para ello a la Corporación, a los trabajadores y a sus representantes.

El Servicio de Prevención tiene carácter interdisciplinario y está acreditado por la Administración Laboral.

Art. 42) Reconocimiento médico

1) Reconocimiento inicial. Con carácter obligatorio se procederá a realizar un reconocimiento médico a todo el personal de nuevo ingreso como funcionario de carrera o personal laboral fijo antes de su nombramiento.

2) Reconocimientos periódicos.

a) Con el mismo carácter obligatorio, y en relación con la protección de riesgos específicos y actividades peligrosas se realizarán reconocimientos médicos en horario laboral, en base a lo establecido en el art. 22 de la LPRL.

b) Anualmente se efectuará, además, un reconocimiento médico voluntario en horas de trabajo a todos los empleados públicos, con la correspondiente entrega del informe.

De los referidos reconocimientos médicos se entregará a los trabajadores el correspondiente informe con la valoración sobre su aptitud.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 43) Normas aplicables

En materia disciplinaria, faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Título X de la Ley 4/2011, de 10 de marzo del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local y demás normativa vigente de obligada aplicación en el ámbito de la Administración Local.

Art. 44) Acoso en el ámbito laboral

Tendrán la consideración de faltas muy graves en el ámbito laboral cualquier falta de respeto a la intimidad y a la dignidad personal, tanto verbal como física, de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador/a de la Diputación. El análisis del supuesto se hará con la participación de los representantes sindicales.

Asimismo tendrá la consideración de falta muy grave el acoso laboral, en los términos establecidos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Así, el acoso laboral se define como "la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización el mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud". En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

CAPÍTULO XIV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 45) Estructura de negociación

Serán de aplicación a este respecto lo establecido en el Capítulo IV del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Título XI de la Ley 4/2011.

Teniendo en cuenta que los citados textos legales han venido a establecer la posibilidad de que la norma colectiva completa, de aplicación al mencionado personal de esta Administración Local, se negocie en distintos niveles y con la finalidad de que estos diferentes escalones y elementos de la negociación resulten conexos, para dar forma, finalmente, a un conjunto unitario y armónico de normas convencionales, conforme a lo establecido en el artículo 38.9 de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece la siguiente estructura de negociación, integrada por la Mesa General Negociadora Única, la Mesa General de Negociación del personal funcionario y, en su caso, las Mesas Consultivas que se constituyan, con la composición y funciones que a continuación se describen, participando en las mismas las organizaciones sindicales legitimadas en proporción a su representatividad.

- **La Mesa General Negociadora Única de los Empleados Públicos de la Diputación de Toledo y sus Organismos Autónomos** estará integrada, por una parte, por los representantes de la Diputación y, por otra, por los Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma en Función Pública y por los que hayan obtenido al menos el 10% del conjunto de los representantes en Junta de Personal y Comité de Empresa, y Delegados de Personal del OAPGT.

Esta **Mesa General Negociadora Única** constituye el **primer nivel de negociación o nivel general**, llamado a negociar las condiciones generales de trabajo que afecten a todos los empleados públicos de esta Administración Local.

En su seno se negocia el presente Acuerdo, articulado de condiciones de empleo comunes al personal funcionario y laboral de esta Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.

Conforme a lo establecido en el artículo 37 de la ley 7/2007, de 12 de abril, serán objeto de negociación en la Mesa General Negociadora Única las materias comunes al personal laboral y funcionario de la Diputación de Toledo y sus Organismos Autónomos las materias comprendidas en el presente Acuerdo Marco.

La Mesa General Negociadora Única de los Empleados Públicos de la Diputación de Toledo y sus Organismos Autónomos podrá proceder a la constitución de Comités o Comisiones de carácter técnico para el estudio y/o desarrollo de materias específicas. Los Citados Comités y Comisiones estarán integrados por representantes de la Administración y de las Centrales Sindicales integrantes de esta Mesa, en proporción a su representatividad.

- **La Mesa General de Negociación del personal funcionario** de la Diputación de Toledo y sus Organismos Autónomos a que se refiere el artículo 34.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril estará integrada, por una parte, por los representantes de la Diputación, y, por otra, por las organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para la Junta de Personal, siendo precisa para su válida constitución que tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de la Junta de Personal.

La Mesa General de Negociación del personal funcionario constituye el **segundo nivel de negociación o nivel específico**, llamado a negociar los Acuerdos articulados sobre las condiciones específicas de trabajo de personal funcionario. Conforme a las previsiones establecidas en los artículos 36.3 y 38.9 de la ley 7/2007, de 12 de abril, la Mesa General Negociadora Única acuerda que los órganos de negociación de segundo nivel no adoptarán acuerdo alguno sobre las materias objeto de negociación en la referida Mesa General Única y reguladas en el presente Acuerdo Marco.

Núm. R.E.L. 0245000

- **Las Mesas Consultivas** que, en su caso, pueda crear, en virtud de acuerdo al respecto, la mesa General de Negociación Única constituyen el **tercer nivel o nivel descentralizado de la negociación**, y sus competencias consisten en el análisis de los conflictos que afecten exclusivamente a los empleados públicos comprendidos en su ámbito de trabajo. Las Mesas Consultivas podrán realizar propuestas a la Mesa General de Negociación Única para su estudio y aprobación, si procede, de normas o condiciones de trabajo, pudiendo constituirse las siguientes:

- **Mesa Consultiva de Palacio Provincial**, que engloba al Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria y Recaudación de Toledo, al Palacio Provincial, y a los Servicios Periféricos adscritos al Palacio Provincial.

- **Mesa Consultiva de la Residencia Social Asistida San José.**

Para la efectiva coordinación entre estos tres niveles de negociación, se fijan los siguientes criterios:

- **Criterio de primacía:** Las partes acuerdan no modificar en los ámbitos específicos (de segundo nivel) los contenidos y criterios generales acordados sobre las materias tratadas en el ámbito general, ni plantear en los ámbitos de negociación descentralizada (tercer nivel) temas distintos a los que expresamente remita el Acuerdo establecido, en su caso, en la Mesa General de personal funcionario.

La competencia para la resolución de los conflictos de concurrencia que pudieran plantearse entre los diferentes órganos de negociación queda reservada a la Mesa General Negociadora Única de los Empleados Públicos de la Diputación de Toledo.

- **Criterio de complementariedad:** Los pactos o Acuerdos alcanzados en un nivel inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un ámbito superior, no podrán modificar lo allí acordado, limitándose exclusivamente a complementar el acuerdo de ámbito superior.

- **Criterio de competencia:** Las partes se comprometen a respetar la competencia de cada uno de los distintos niveles de negociación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este Acuerdo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En el supuesto de transferencia a otra Administración de centros o servicios dependientes de la Diputación de Toledo, las condiciones de trabajo de los empleados públicos afectados serán necesariamente objeto de negociación por parte de la Corporación y las centrales sindicales de la Mesa General Negociadora Única, pasando los funcionarios a la situación administrativa de Servicio en otras Administraciones Públicas establecido en el artículo 116 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Los empleados públicos transferidos mantendrán un derecho preferente al reingreso en la Diputación, siempre que exista un puesto de trabajo vacante de su misma categoría profesional.

DISPOSICIÓN FINAL

Una vez aprobado el presente Acuerdo será publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Toledo. Asimismo se facilitará copia del mismo a los empleados públicos de la Diputación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

La Carrera Profesional del Personal Sanitario así como del Personal Técnico de Administración, Gestión, Oficinas y Servicios se regirá por los correspondientes Acuerdos del Pleno Corporativo.

Núm. R.E.L. 0245000

SEGUNDA

Como Anexo I se adjunta Tablas Salariales por categorías profesionales del Personal Laboral.

TERCERA

Como Anexo II se adjunta Acuerdo en materia de vestuario y calzado de aplicación durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

CUARTA

Como Anexo III se adjunta el Plan de Igualdad de la Diputación Toledo de aplicación durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, conforme a lo señalado en el segundo apartado la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL VIGENTE ACUERDO MARCO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

AÑO 2016

	SALARIO BASE	TRIENIO	C.DESTINO	COMP. ESPECÍFICO	COMP. ESPEC. TURN.
<u>Grupo A1 (Nivel I)</u>					
I.1. Analista Programador	1.120,14	43,08	588,75	1.534,24	
I.2. Arqueólogo	1.120,14	43,08	588,75	1.360,90	
I.3. Titulado Superior	1.120,14	43,08	588,75	1.062,35	
<u>Grupo A2 (Nivel II)</u>					
Técnico Archivo y Documentación	968,57	35,12	551,87	984,62	
Titulado Grado Medio	968,57	35,12	551,87	984,62	
Enfermero/a	968,57	35,12	551,87	984,62	1.012,10
<u>Grupo A2 (Nivel III)</u>					
Técnico Archivo y Biblioteca	968,57	35,12	478,08	972,53	
<u>Grupo C1 (Nivel IV)</u>					
Regente Imprenta	727,22	26,57	478,08	868,93	
<u>Grupo C1 (Nivel V)</u>					
V.1 Administrativo	727,22	26,57	444,10	796,87	
V.2 TEL/TCº Dietética y Nutrición	727,22	26,57	421,42	796,87	824,35
V.3 Delineante	727,22	26,57	421,42	714,05	
<u>Grupo C2 (Nivel VI)</u>					
VI.1 Auxiliar Admvoº (Jefe Negociado)	605,24	18,08	398,74	712,94	
VI.2 Coordinador Deportivo	605,24	18,08	398,74	645,77	
<u>Grupo C2 (Nivel VII)</u>					
VII.1. Mecánico-Conductor	605,24	18,08	353,43	640,32	667,80
VII.2. Auxiliar Admvo.	605,24	18,08	353,43	625,85	
Oficial Imprenta	605,24	18,08	353,43	625,85	
Encuestador	605,24	18,08	353,43	625,85	
Operador Autocad	605,24	18,08	353,43	625,85	
VII.3. Calefactor-Fontanero	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09
Monitor	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09
Barbero-Peluquero	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09
Oficial Oficinos	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09
Auxiliar Enfermería	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09

Núm. R.E.L. 0245000

Electricista	605,24	18,08	353,43	601,61	629,09
VII.4. Conductor Vías y Obras	605,24	18,08	353,43	656,38	
Grupo AGRUPACIÓN PROFESIONAL DE OFICIOS (Nivel VIII)					
VIII.1. Ayudante Sanitario	553,95	13,60	321,03	684,50	711,99
Auxiliar Laboratorio	553,95	13,60	321,03	684,50	
VIII.3. Costurera	553,95	13,60	321,03	535,72	
VIII.4. Operario O.V.(Borril)	553,95	13,60	321,03		781,84
VIII.5. Peón Caminero	553,95	13,60	321,03	631,25	
VIII.6. Lavandera/Planchadora	553,95	13,60	321,03	433,85	462,48
Peón Oficios	553,95	13,60	321,03	433,85	462,48
Grupo AGRUPACIÓN PROFESIONAL DE SERVICIOS (Nivel VIII)					
VIII.2. Ordenanza, Portero y Conserje-Portero	553,95	13,55	321,03	507,11	535,74
Auxiliar Información	553,95	13,55	321,03	507,11	
VIII.3. Gobernante/a	553,95	13,55	321,03	535,72	
VIII.6. Limpiadora/a	553,95	13,55	321,03	433,85	462,48
Ayudante de Almacén	553,95	13,55	321,03	433,85	462,48
Operario	553,95	13,55	321,03	433,85	462,48
Cuidador	548,47	13,42	317,85	429,55	457,90

TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO PROVINCIAL DE GESTIÓN TRIBUTARIA DE TOLEDO (OAPGT) INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL VIGENTE ACUERDO MARCO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

AÑO 2016

	SALARIO BASE	TRIENIO	C.DESTINO	COMP. ESPECÍFICO
Grupo A2				
Jefe Sección Informática	968,57	35,12	588,75	1.143,16
Grupo C1				
Jefe de Oficina Territorial OAT Supervisor suplente	727,22	26,57	514,94	1.245,04
Jefe de Oficina Territorial	727,22	26,57	514,94	1.115,12
Oficial Gestión OAT titular	727,22	26,57	444,10	1.075,69
Oficial Gestión Tributaria y Recaudación	727,22	26,57	444,10	910,73
Administrativo Informática	727,22	26,57	444,10	910,73
Administrativo	727,22	26,57	444,10	796,87
Grupo C2				
Auxiliar Administrativo. Jefe Negociado	605,24	18,08	398,74	712,94
Auxiliar Administrativo Recaudación	605,24	18,08	353,43	625,85
Telefonista	605,24	18,08	353,43	601,61
Grupo Agrupación Profesional de Servicios				
Ordenanza	553,95	13,60	321,03	507,11

**ANEXO II
ACUERDO SUSCRITO EN MATERIA DE VESTUARIO Y CALZADO**

Núm. R.E.L. 0245000

Puesto de trabajo	Núm	Prenda	Duración
Conductores	1	Chaquetón impermeable	4 años
	1	Uniforme invierno	2 años
	2	Pantalones	2 años
	4	Camisas (2m/l) (2m/c)	2 años
	1	Corbata	1 año
	1	Par zapatos	1 año
	1	Mono azul	4 años
Personal Sanitario	2	Pijamas o 1 bata y 1 pijama	1 año
	1	Par zapatos	1 año
	1	Parka	4 años
	1	Rebeca o jersey	2 años
Peones camineros y Conductores Brigadas	3	Uniformes (2 monos y un traje partido)	1 año
	4	2 Camisas (m/c)	2 años
		2 Camisas (m/l)	
	1	Botas Seguridad	1 año
	1	Botas agua	2 años
	1	Chaquetón impermeable	4 años
Personal lavadero, etc.	2	Uniformes/pijamas	2 años
	2	Pares zapatos antideslizantes	1 año
Personal Oficinas	1	Parka	4 años
	2	Uniformes	1 año
	4	Camisas (2m/l-2m/c)	2 años
	1	Calzado seg.	2 años
	1	Calzado verano	1 año
Peluqueros	2	Uniformes/ pijamas	2 años
	1	Par zapatos	1 año
Oficiales imprenta	1	Chaqueta y pantalón o blusón	1 año
	2	Camisas o polo azul marino	1 año
	2	Zapatillas azules	1 año
Personal de Turismo (Ferias y Exposiciones)	1	Traje negro	2 años
	2	Camisetas blancas	2 años
Personal Ocio, Deportes y Tiempo Libre	2	Pares de zapatillas deporte	1 año
	1	Chándal	1 año
	2	Camisas manga corta	1 año
	2	Pares de pantalones cortos	1 año
	1	Sudadera	1 año
	3	Pares calcetines deporte	1 año
Personal Servicio de Medioambiente	2	Forros polares	2 años
	2	Pantalones Invierno	2 años
	1	Botas	2 años
	2	Camisetas manga corta	2 años
	2	Pantalones largos verano	2 años
	2	Zapatillas trekking	2 años
	1		

A todo el personal que deba utilizar uniforme se le facilitará tres pares de calcetines al año y jersey o rebeca. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá proponer a la Mesa General Negociadora Única la incorporación a este Anexo de otros Colectivos que, por las características de las funciones que desempeñan, precisen la utilización de vestuario y calzado específico.

Si alguna de las prendas sufriera grave deterioro será sustituida, previa su entrega al responsable del servicio.

Núm. R.E.L. 0245000

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Diputación de Toledo y las centrales sindicales firmantes del Acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de esta Diputación Provincial han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueba el presente Plan de igualdad, el cual ha sido objeto de negociación en la forma definida en la legislación laboral, reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a asegurar en la Diputación de Toledo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la Diputación de Toledo.

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

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los empleados públicos.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes,

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

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

Núm. R.E.L. 0245000

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

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

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

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

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

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

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

2. FORMACIÓN

La Diputación promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que la Diputación oferte.

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

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

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

3.1. Lactancia

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

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en los términos previstos en este Acuerdo.

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

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE TOLEDO	0
		45

Núm. R.E.L. 0245000

3.2 Permiso de paternidad

Regulado en el artículo 20.2 c) del Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Diputación Provincial.

3.3 Provisión de puestos de trabajo

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

3.4 Violencia de género

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

- Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la ley General de la Seguridad Social.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta 18 meses.
- Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.
- La empleada pública víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, en los términos establecidos en el artículo 66 ter del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos al personal para atender situaciones de personal.

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El empleado público tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Acuerdo.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en al Acuerdo, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

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

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

Núm. R.E.L. 0245000

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

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

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

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, o de acoso laboral, conforme a establecido en el artículo 43 de este Acuerdo, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos.

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

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

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

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Se encomienda el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Es cuanto tengo el honor de proponer a la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo, para su dictamen, si procede."

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Finalizadas las intervenciones de los Señores Portavoces en torno a este asunto, se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

8.- MODIFICACIÓN DE LAS BASES GENERALES DE CARRERA PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO Y EL OAPGT Y DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO.

Núm. R.E.L. 0245000

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“D. Fernando Muñoz Jiménez, Vicepresidente y Diputado-Delegado de Servicios Generales y Empleo, eleva al Pleno Corporativo, previo Dictamen de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo la siguiente Propuesta:

“En Toledo, a 20 de octubre de 2015, reunidos en Mesa General Negociadora Única de la Diputación de Toledo y de sus Organismos Autónomos, de una parte la Corporación Provincial, representada por el Sr. Vicepresidente y Diputado-Delegado del Área de Servicios Generales y Empleo y Presidente de dicha Mesa, y de otra las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSI-F y FSP-UGT, acuerdan aprobar por unanimidad los siguientes acuerdos en materia de Carrera profesional de los Empleados Públicos de esta Diputación Provincial y el OAPGT Toledo.

1) MODIFICACIÓN DE LAS BASES GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL

► Bases Generales de la Carrera Profesional del Personal Sanitario de la Diputación Provincial de Toledo (Acuerdo del Pleno Corporativo de 19 de diciembre de 2007).

1) La Base 3 “Ámbito de aplicación” tendrá la siguiente redacción:

La carrera profesional será de aplicación a los empleados públicos sanitarios fijos (funcionarios de carrera y empleados laborales fijos), así como a los funcionarios interinos y al personal laboral interino, ambos en plaza vacante, y a los empleados laborales indefinidos de la Diputación Provincial de Toledo.

2) La Base 5.3 a) “Requisitos para participar en el sistema de acceso a la carrera profesional” tendrá la siguiente redacción:

5.3. Serán requisitos para la obtención del primer grado y el acceso a los siguientes, los que se indican a continuación: a) Tener la condición de personal fijo (funcionario de carrera o empleado laboral fijo), funcionario interino o personal laboral interino (ambos en plaza vacante) o empleado laboral indefinido de la Diputación Provincial de Toledo en situación de servicio activo o situación distinta con reserva de plaza o puesto de trabajo.

3) La Base 8.1 tendrá la siguiente redacción:

La Presidencia de la Diputación Provincial de Toledo convocará con carácter general dos veces al año el procedimiento de acceso a los diferentes Grados de carrera.

4) La Base 8.3 tendrá la siguiente redacción:

Los efectos económicos de la correspondiente obtención de grado se producirán a partir de la fecha prevista en la convocatoria.

► Bases Generales de la Carrera Profesional del Personal Técnico, de Administración, Gestión, Oficios y Servicios no Sanitarios de la Diputación Provincial de Toledo y del OAPGT Toledo (Acuerdo del Pleno Corporativo de 16 de noviembre de 2008).

1) La Base 3 “Ámbito de aplicación” tendrá la siguiente redacción:

La carrera profesional será de aplicación a los empleados públicos Técnicos, de Administración, Gestión, Oficios y Servicios no sanitarios fijos (funcionarios de carrera y empleados laborales fijos), así como a los funcionarios interinos y al personal laboral interino, ambos en plaza vacante, y a los empleados laborales indefinidos de la Diputación Provincial de Toledo y del OAPGT Toledo.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

2) La Base 5.3 a) "Requisitos para participar en el sistema de acceso a la carrera profesional" tendrá la siguiente redacción:

5.3. Serán requisitos para la obtención del primer grado y el acceso a los siguientes, los que se indican a continuación: a) Tener la condición de personal fijo (funcionario de carrera o empleado laboral fijo), funcionario interino o personal laboral interino (ambos en plaza vacante) o empleado laboral indefinido de la Diputación Provincial de Toledo o del OAPGT Toledo en situación de servicio activo o situación distinta con reserva de plaza o puesto de trabajo.

3) La Base 8.1 tendrá la siguiente redacción:

La Presidencia de la Diputación Provincial de Toledo convocará con carácter general dos veces al año el procedimiento de acceso a los diferentes grados de carrera.

4) La Base 8.3 tendrá la siguiente redacción:

Los efectos económicos de la correspondiente obtención de grado se producirán a partir de la fecha prevista en la convocatoria.

2) RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTES A LA CARRERA PROFESIONAL

Los importes correspondientes a los Grados de Carrera Profesional que figuran en la Disposición Adicional Primera del vigente Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos se verán incrementados en los siguientes porcentajes:

- Año 2016: 15%
- Año 2017: 10%
- Año 2018: 5%

Es cuanto tengo el honor de proponer a la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo, para su dictamen, si procede."

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Finalizadas las intervenciones de los Señores Portavoces en torno a este asunto, se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

9.- DAR CUENTA DEL ACUERDO EN MATERIA DE ACCIÓN SINDICAL CON LAS CENTRALES SINDICALES FIRMANTES DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, vista por la Comisión Informativa de Asuntos Generales y Empleo, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, que textualmente dice:

"D. Fernando Muñoz Jiménez, Vicepresidente y Diputado-Delegado de Servicios Generales y Empleo, eleva al Pleno Corporativo, previo Dictamen de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo la siguiente Propuesta:

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

“En Toledo, a 20 de octubre de 2015, reunidos en Mesa General Negociadora Única de la Diputación de Toledo y de sus Organismos Autónomos, de una parte la Corporación Provincial, representada por el Sr. Vicepresidente y Diputado-Delegado del Área de Servicios Generales y Empleo y Presidente de dicha Mesa, y de otra las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSI-F y FSP-UGT, acuerdan aprobar por unanimidad el siguiente Acuerdo en materia de Acción Sindical con las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos, siendo como sigue:

ACUERDO EN MATERIA DE ACCIÓN SINDICAL

El Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos prevé la constitución de una serie de órganos integrados exclusivamente por miembros de esta Diputación Provincial y las Centrales Sindicales que lo suscribieron, siendo las mismas CSI-F, CCOO y FSP-UGT.

Así, en el artículo 6 establece la constitución entre las partes firmantes de una Comisión de Seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Acuerdo. y el artículo 34 determina la creación de una Comisión Coordinadora de la formación, con funciones en tal materia.

Por otro lado el artículo 28 prevé la formación de una Comisión de Acción Social, con funciones en materia de gestión y control de anticipos y del Fondo de ayuda Social, integrada por las Centrales Sindicales con presencia en la Mesa General Negociadora Única de la Diputación (CSI-F, CCOO y FSP- UGT).

En atención a la mayor carga de trabajo que implica para las citadas organizaciones sindicales la participación en tales órganos.

CLÁUSULAS

PRIMERA: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo se suscribe al objeto de mejorar los derechos sindicales establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, la ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y

la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, exclusivamente en relación a las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de esta Diputación Provincial aprobado por la Mesa General Negociadora Única de esta Diputación Provincial en 20 de octubre de 2015, siendo las mismas CCOO, CSI-F y UGT.

Las mejoras tienen por objeto el nombramiento por las Secciones Sindicales de delegados sindicales, la concesión de liberados sindicales, el crédito horario asignado a los representantes sindicales y el número de horas requerido para la dispensa total de asistencia al trabajo de los representantes sindicales.

Se parte de la base de que, a esta fecha, el número total de Funcionarios (de carrera, interinos y de empleo) de la Diputación Provincial de Toledo y el OAPGT Toledo asciende a 531, y el de empleados laborales (fijos y temporales) a 373, resultando un total de 904 trabajadores.

SEGUNDA: VIGENCIA.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

Las cláusulas del presente Acuerdo constituye un todo indisoluble cuya vigencia se extiende desde su firma y hasta el día 31 de diciembre de 2019.

TERCERA: MEDIOS PERSONALES PARA LA REALIZACIÓN DE LAS FUNCIONES SINDICALES Y DE COLABORACION CON LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

1.- Las secciones sindicales se constituirán al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Por cada Organización Sindical habrá una única Sección Sindical en esta Diputación Provincial.

2.- Número de Delegados Sindicales.

Según el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: "A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala: (...) De 751 a 2.000 trabajadores: Dos

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical".

Mejorando lo anteriormente dispuesto, y resultando que el número total de trabajadores de la Diputación Provincial y el OAPGT Toledo es de 904, **se eleva a tres el número de Delegados Sindicales que corresponden a los sindicatos firmantes del presente Acuerdo que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en las elecciones a Delegados de Personal, Comité de Empresa o Junta de Personal de la Diputación Provincial de Toledo o el OAPGT Toledo.** Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. **Liberado Sección Sindical** - La Diputación Provincial se compromete a **liberar de asistencia total al trabajo a un empleado público** por cada una de las Secciones Sindicales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo previa solicitud escrita de las mismas comunicando el nombre del empleado público cuya liberación de desea.

4.- **Liberaciones sindicales.**- Las organizaciones sindicales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo que así lo soliciten podrá disponer la liberación total de asistencia al trabajo de un empleado público por cada **120 horas** de representantes electos, incluidas, en su caso, las suyas propias. A tal fin se constituirá una única bolsa de horas que incluirá las de los:

- Delegados sindicales nombrados por la organización sindical
- Miembros electos de la Junta de Personal
- Miembros electos del Comité de Empresa
- Delegados de Personal del OAPGT Toledo

Las liberaciones se podrán realizar a tiempo total o parcial y siempre con carácter de permanencia salvo notificación contraria por parte de las Organizaciones sindicales.

La concesión de estas dispensas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento: La organización sindical se dirigirá por escrito a la Diputación comunicando el nombre de los empleados que desea liberar de sus funciones correspondientes a su puesto de trabajo por acumulación horaria. Deberá acompañarse un escrito firmado por los representantes que cedan horas, especificando las cuantías de las mismas.

5) Crédito horario correspondiente a las Centrales Sindicales

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

Por aplicación de lo establecido en los artículos 68 del Estatuto de los Trabajadores y 41 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y 10 de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el crédito horario legalmente previsto para los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal y Delegados Sindicales es el que a continuación se relaciona:

Delegados de Personal (OAPGT) -35 trabajadores-: 15 horas
 Comité de Empresa (Diputación Toledo) -338 trabajadores-: 30 horas
 Junta de Personal: -544 funcionarios-: 35 horas.

Mejorando la previsión legalmente establecida al efecto, a las Centrales Sindicales incluidas en el ámbito de aplicación el presente Acuerdo se reconoce el siguiente crédito horario:

Comité de Empresa (Diputación Toledo): 40 horas
 Junta de Personal: 40 horas.

CUARTA: GARANTÍAS

El disfrute de las dispensas consideradas no supondrá alteración alguna en los derechos económicos y administrativos de sus beneficiarios, los cuales, además, no podrán ser trasladados ni sancionados por causa del ejercicio de sus funciones representativas o sindicales.

Los liberados sindicales por concesión de la Diputación o por acumulación de horas sindicales, siempre que hayan permanecido en esta situación un mínimo de tres años, una vez finalizada su actividad sindical, podrán solicitar un periodo de adaptación de hasta 30 días en su puesto de trabajo, con objeto del óptimo desempeño del mismo. Dicho periodo será remunerado y gozará de flexibilidad horaria para asistencia a cursos, seminarios, etc, relacionados con el puesto de trabajo al que se va a incorporar.

Es cuanto tengo el honor de proponer a la Comisión Informativa de Servicios Generales y Empleo, para su dictamen, si procede."

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Por la Presidencia se proclama dada cuenta al Pleno corporativo, quedando enterados los Señores Diputados del acuerdo en materia de acción sindical con las centrales sindicales firmantes del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos.

ÁREA DE TRANSPARENCIA, HACIENDA Y BUEN GOBIERNO

10.- APROBACIÓN DE SOLICITUD AL MINHAP PARA EL FRACCIONAMIENTO EN UN PERIODO DE DIEZ AÑOS DEL PLAZO DE REINTEGRO DEL SALDO DE LA LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DEL AÑO 2013 DE LA PARTICIPACIÓN EN TRIBUTOS DEL ESTADO (DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA DEL REAL DECRETO-LEY 17/2014, DE 26 DE DICIEMBRE).

Núm. R.E.L. 0245000

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Transparencia, Hacienda y Buen Gobierno, en sesión celebrada el día 26 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“Resultando que, con fecha 6 de agosto de 2015, se remite y da traslado a esta Diputación Provincial de la Resolución de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del MINHAP, de fecha 17 de julio de 2015, por la que se aprueba la Liquidación definitiva de la participación de aquélla en los Tributos del Estado, correspondiente al ejercicio 2013, con un saldo resultante negativo y, en consecuencia, a reintegrar cifrado en 5.695.839,09 euros; siendo dicho acto administrativo firme en vía administrativa.

Resultando que el artículo 72.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, regula el régimen jurídico y saldos deudores, estableciendo que los saldos deudores que se pudieran derivar de la Liquidación definitiva de la Participación en los tributos del Estado, correspondiente al ejercicio 2013, que el MINHAP cifra para la Diputación Provincial de Toledo en -5.528.080,00 euros, serán objeto de reembolso, mediante compensación con cargo a las entregas a cuenta, aplicando su importe íntegramente en el transcurso del ejercicio 2015.

Resultando asimismo que, la Disposición adicional décima (Régimen especial de reintegros de los saldos deudores resultantes a cargo de las entidades locales en la liquidación definitiva de la participación en tributos del Estado del año 2013) del Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico, regula la posibilidad de aprobar la solicitud de fraccionamiento en un periodo de 10 años (120 mensualidades), excepcionando el régimen de reintegros aplicable con carácter general y contenido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, a las entidades locales que cumplan determinados requisitos.

Considerando que la ampliación del periodo de reintegro mencionada habrá de ser objeto de solicitud al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP), previa aprobación por el Pleno de la Corporación Provincial, debiendo aquélla ser remitida, por medios telemáticos y con firma electrónica, por la Intervención General con anterioridad al día 1 de noviembre de 2015.

Considerando que el fraccionamiento del plazo de reintegro objeto de solicitud se concederá por el MINHAP siempre que la Diputación Provincial, además de haber presentado la liquidación de los presupuestos de la totalidad de entidades que la integran correspondientes a 2014, prevea cumplir a 31 de diciembre de 2015 con el objetivo de estabilidad presupuestaria y con el límite de deuda pública establecido en los artículos 51 y 53 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, y cuyo período medio de pago no supere en más de 30 días el plazo máximo establecido en la normativa de morosidad de acuerdo con el periodo medio de pago a proveedores publicado en el mes de octubre de 2015, conforme al Real Decreto 635/2014, de 25 de julio; debiendo tenerse en cuenta, a estos efectos, la información de ejecución trimestral del presupuesto de 2015 que, correspondiendo al tercer trimestre de 2015, ha sido remitida por la Intervención General de la Diputación el pasado día 21 de octubre.

Considerando que de la información objeto de remisión al MINHAP, referenciada, resulta acreditado el cumplimiento por la Diputación Provincial de todos y cada uno de los requisitos mencionados.

En atención a cuanto ha quedado expuesto, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición adicional décima del Real Decreto-ley 17/2014 y previo dictamen de la Comisión Informativa de Transparencia, Hacienda y Especial de Cuentas, se formula al Pleno Corporativo la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

Aprobar la SOLICITUD DE AMPLIACIÓN en 120 mensualidades del periodo de reintegro de los saldos deudores, resultante en la liquidación definitiva de la Participación en Tributos del Estado del año 2013, a que se refiere el Apartado 1 de la Disposición adicional décima del Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre.

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

No suscitándose debate alguno en torno a este asunto se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

11.- PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE NÚM. 3, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITO, DEL PRESUPUESTO DE 2015 DEL O.A.P.G.T.

Por el Sr. Secretario se da cuenta de la propuesta presentada por la Presidencia, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Transparencia, Hacienda y Buen Gobierno, en sesión celebrada el día 26 de octubre de 2015, que textualmente dice:

“Visto el acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de fecha 8 de octubre de 2015, relativo a la formulación de propuesta al Pleno de la Diputación Provincial para la aprobación del expediente núm. 3 de modificación, por suplementos de crédito del presupuesto del O.A.P.G.T., cuyo tenor literal es como sigue:

“*Por el Sr. Presidente, se concede la palabra al Sr. Director, quien informa a los reunidos, sobre el contenido de la propuesta de suplemento de créditos Núm. 3, dentro del vigente presupuesto de 2015, conforme ha sido confeccionada, cuya copia ha sido entregada previamente a los miembros del Consejo, ofreciendo una explicación sobre el contenido de la modificación, que únicamente se trata de incluir el 26,23% de los importes dejados de percibir por el personal del OAPGT, como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria en 2012.*

Ante esto, la propuesta formulada por la Presidencia, es aprobada por unanimidad, siendo del tenor literal siguiente:

PROPUESTA

Primero.- Aprobar inicialmente el expediente de suplementos de crédito número 3/2015, dentro del vigente Presupuesto del O.A.P.G.T. para 2015 cuya concreción se detalla seguidamente y que viene motivado por la necesidad de hacer frente a obligaciones de gasto de carácter urgente e inaplazable, cuya naturaleza también se expresa.

PARTIDAS CUYO CREDITO SE SUPLEMENTA:

PARTIDA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
9320-12009	Recuperación paga extra diciembre 2012	43.000,00
9320-13003	Recuperación paga extra diciembre 2012	2.500,00
	TOTAL SUPLEMENTO DE	
	CRÉDITO	45.500,00

Núm. R.E.L. 0245000

FINANCIACION:

PARTIDA	DENOMINACIÓN	IMPORTE
87002	Aplicación para financiación de suplementos de crédito	45.500,00
TOTAL FINANCIACIÓN		45.500,00

Segundo.- Elevar dicha propuesta de modificación de créditos a la Diputación Provincial para su aprobación definitiva por los Órganos competentes de la misma, conforme el procedimiento establecido por la base de ejecución presupuestaria tercera.””

Tercero.- Exponer al público dicho acuerdo por el plazo de quince días hábiles, durante el cuál los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación Provincial.

El acuerdo aprobado se considerará definitivamente adoptado, si durante el período de exposición pública no se hubiesen presentado reclamaciones.

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

No suscitándose debate alguno en torno a este asunto se procede a la votación y los Señores Diputados por unanimidad acuerdan aprobar la propuesta en sus mismos términos y la Presidencia proclama aprobada dicha propuesta, facultándose al Ilmo. Sr. Presidente para dictar todos aquellos actos y firmas de documentos precisos para la ejecución del presente acuerdo.

12.- DAR CUENTA INFORME INTERVENCIÓN GENERAL RELATIVO A “ACTUALIZACIÓN EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, DE LA REGLA DE GASTO Y DEL LÍMITE DE DEUDA EN EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL (DPTOL, OAPGT Y APET) Y DEL CONSORCIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE TOLEDO (CPEIS), CORRESPONDIENTE AL 3º TRIMESTRE DEL EJERCICIO 2015.””.

Por el Sr. Secretario se da cuenta del informe presentado por el Sr. Interventor General, visto por la Comisión Informativa de Transparencia, Hacienda y Buen Gobierno, en sesión celebrada el día 26 de octubre de 2015, que textualmente dice:

INFORME		Número	2015 (3º Trimestre)	
		Fecha emisión	INFO/04/EPSFLD_2TPPTO. 20/10/2015	
Unidad Gestora	INTERVENCIÓN GENERAL (Área de Transparencia, Hacienda y Buen Gobierno)	Datos	MINHAP	
Tipo Expediente	de PRESUPUESTARIO		Órgano competente	
Clase Expediente	de ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, REGLA DE GASTO Y LÍMITE DE DEUDA		RECEPCIÓN INFORMACIÓN	PLENO CORPORATIVO
Fecha referencia	30 SEPTIEMBRE 2015			

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

ASUNTO

ACTUALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, DE LA REGLA DE GASTO Y DEL LÍMITE DE DEUDA EN EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL (DPTOL, OAPGT y APET) Y DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS (CPEIS) CORRESPONDIENTE AL 3º TRIMESTRE DEL EJERCICIO 2015.

“Informe de actualización, correspondiente al 3º Trimestre de 2015, que se emite por esta Intervención General a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 16.2 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales.

I. NORMATIVA REGULADORA

* Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).

* Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

* Reglamento (CE) 2223/96 del Consejo de la Unión Europea, de 25 de junio de 1996, relativo al Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales (SEC 95).

* Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su aplicación a las entidades locales (RDLGEP).

* Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrollo el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, en materia presupuestaria (RDP).

* Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales (OEHA).

* Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, modificada por la Orden HAP 2082/2014 de 7 de Noviembre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (artículos 4.1b, 5, 16 y Disposición Transitoria Única.Tres).

II. ANTECEDENTES

1.- Estado de ejecución (Resumen por Capítulos y desagregado por artículos y subconceptos) del Presupuesto General de la Diputación Provincial de Toledo, correspondiente al 2º trimestre del ejercicio 2015, integrado por el de la propia Corporación Provincial y los correspondientes de sus Organismos Autónomos Provinciales de Gestión Tributaria (OAPGT) y Agencia de la Energía (APET).

2.- Estado de ejecución (Resumen por Capítulos y desagregado por artículos y subconceptos) del Presupuesto del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento de Toledo (CPEIS), correspondiente al 3º trimestre del ejercicio 2015.

3.- Estado de consolidación de la Ejecución (Resumen por Capítulos) Presupuestaria del 3º trimestre de 2015.

4.- Documentación complementaria de los estados de ejecución presupuestaria del periodo y del Estado de la deuda (3º trimestre de 2015).

5.- Informes de la Intervención General de la Diputación de fechas 5 de febrero de 2015 y 28 de noviembre de 2014, referidos, respectivamente, a la evaluación sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad y del nivel de deuda viva, en fase de liquidación de los Presupuestos del ejercicio 2014; y a la evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, de la regla de gasto y del límite de deuda en los Presupuestos del ejercicio 2015, General de la Diputación Provincial (DPTOL, OAPGT y APET) y del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios (CPEIS).

Núm. R.E.L. 0245000

6.- Anexos:

1. *Formularios específicos*: F.1.1.1 Resumen de Clasificación Económica. F.1.1.2 Desglose de Ingresos Corrientes. F.1.1.3 Desglose de Ingresos de Capital y Financieros. F.1.1.4 Desglose de Gastos Corriente. F.1.1.5 Desglose de Gastos de Capital y Financieros. F.1.1.8 Remanente de Tesorería. F.1.1.9 Calendario y Presupuesto de Tesorería. F.1.1.12 Dotación de Plantillas y retribuciones (ejecución). F.1.1.13 Deuda viva y vencimiento mensual previsto en el próximo trimestre. F.1.1.14 Perfil de vencimiento de la deuda en los próximos 10 años. F.1.1.B1 Ajustes contemplados en el Informe de Evaluación para relacionar el saldo resultante de Ingresos y Gastos previsto a final de ejercicio con la capacidad o necesidad de financiación calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas. (Actualización trimestral)

A1 Intereses y rendimientos devengados (gastos). A4 Avales de la Corporación Local. A5 Flujos Internos. B1 Ingresos derivados de ventas de acciones o participaciones en cualquier tipo de sociedad. B3 Adquisición de acciones por la Corporación Local. B4 Operaciones atípicas y excepcionales. B5 Movimientos de la cuenta acreedores por operaciones pendientes de aplicar a presupuesto. Medidas de Racionalización.

2. *Formularios comunes*: Resultados del Informe de Evaluación de la Corporación Local actualizado. F.3.0 Datos generales del Informe de evaluación. F.3.2 Resumen análisis Estabilidad Presupuestaria. F.3.4 Resumen análisis Estabilidad Financiera. 4. Cierre del Informe de evaluación y firma.

III. INFORME

El artículo 4.1b) de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, dispone que la remisión de la información económico-financiera, a suministrar obligatoriamente con carácter trimestral y con el alcance y contenido regulado en su artículo 16, correspondiente a la totalidad de las unidades dependientes de cada Corporación Local se centralizará a través de la Intervención Local, disponiendo en su apartado 2 que la recepción de dicha información corresponde al MINHAP.

Por otra parte, el artículo 5 de la mencionada Orden Ministerial regula los medios de remisión de la información precitada disponiendo que: *"A las obligaciones de remisión de información se les dará cumplimiento por medios electrónicos a través del sistema que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas habilite al efecto..."*, como asimismo que: *"El envío y captura de la información prevista en esta Orden se realizará a través de modelos normalizados o sistemas de carga masiva de datos habilitados al efecto"*. Finalmente, a estos efectos, la Disposición Transitoria Única, en su apartado 3 establece que: *"Mientras no estén habilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas los medios electrónicos alternativos que permitan el envío de información con firma electrónica podrá prescindirse de este requisito y estas remisiones se efectuarán por los medios electrónicos que el mencionado Ministerio establezca y de los que informará al Consejo de Política Fiscal y Financiera"*.

Adicionalmente, la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local del MINHAP, en Nota Informativa de fecha 22 de marzo de 2013, expresa que: *"En la remisión trimestral de información, a que se refiere el artículo 16 de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, el informe de intervención sobre el cumplimiento del objetivo de estabilidad y de la regla de gasto, se ajustará a los criterios fijados por la IGAE"*.

Pues bien, con fecha 29 de abril pasado, el MINHAP ha comunicado y publicado los criterios a los que habrá de ajustarse el contenido del Informe de la Intervención Local a que se refiere el artículo 16 de la Orden HAP/2105/2012 y, en consecuencia, han sido establecidos o habilitados los medios electrónicos así como los *formularios base* y la *guía de uso para la captura de datos* que permiten el

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

cumplimiento de la citada obligación de emisión y el envío, referidos a los trimestres 1.º, 2.º y 3.º de 2015, de la información contenida en el precepto mencionado a través de la Oficina Virtual Entidades Locales (OVEL).

A) Ámbito Institucional. Criterios de clasificación del subsector Corporaciones locales.

Con referencia a 31 de diciembre de 2014, el Presupuesto General de la Diputación Provincial de Toledo del mismo año, de conformidad con lo previsto en el art. 164.1 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra integrado por:

1. **El presupuesto de la propia Diputación Provincial (DPT).**
2. **Los de los organismos autónomos, de carácter administrativo, dependientes de la misma:**
 - 2.1. **Organismo Autónomo Provincial de Gestión Tributaria de Toledo (OAPGT).**
 - 2.2. **Organismo Autónomo Agencia Provincial de la Energía de Toledo (APET).**

Por otra parte, el art. 4.1 del R.D. 1463/2007, de 2 de noviembre dispone que las entidades locales, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes de aquéllas, que presten servicios no financiados mayoritariamente con ingresos comerciales, aprobarán sus presupuestos consolidados ajustándose al principio de estabilidad definido en el art. 11 de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

3. Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento de Toledo (CPEIS).

A estos efectos, la Diputación participa en un Consorcio, entidad local de carácter asociativo, junto con Ayuntamientos de la Provincia, que presta servicios supramunicipales de extinción de incendios, y al que efectúa una aportación económica para 2015 equivalente al 72,20 por 100 de su presupuesto no financiero de ingresos, en consecuencia, no financiándose mayoritariamente con ingresos comerciales, por lo que aquél constituye un ente público dependiente de la Diputación, clasificado y sectorizado como *administración pública* debiendo, a los efectos del precitado art. 4, consolidar su presupuesto con el de ésta.

Existe un segundo *Consorcio* en el que la Diputación de Toledo participa, junto a los Ayuntamientos de la Provincia, para la prestación del servicio supramunicipal de recogida, tratamiento y eliminación de residuos sólidos urbanos, denominado *de Servicios Públicos Medioambientales*, y que se financia, mayoritariamente (en torno al 87 por 100), con ingresos procedentes de la prestación de dichos servicios, por lo que, en principio, no tiene la condición de entidad pública dependiente de aquélla a los efectos de consolidación presupuestaria puesto que se encuentra clasificada y sectorizada como *sociedad no financiera*. Por último, el Patronato del Centro Asociado U.N.E.D. de Talavera de la Reina, no constituye un ente público dependiente ya que no se encuentra controlado ni financiado mayoritariamente por la Diputación Provincial.

B) Ajustes a realizar entre los saldos presupuestarios no financieros y el déficit/superávit de Contabilidad Nacional.

Ajustes contemplados en el Informe de Evaluación para relacionar el saldo resultante de Ingresos y Gastos previsto a final de ejercicio 2015 con la capacidad o necesidad de financiación calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas. (Actualización 2º Trimestre 2015).

1. Presupuesto de Ingresos. Aplicación de las diferencias de imputación.

a) El ajuste a practicar en este caso, derivado de la aplicación del SEC 95 y del Reglamento (RE) 2516/2000, viene determinado por la diferencia entre los derechos reconocidos (criterio de devengo) y los ingresos liquidados netos -recaudación total neta en caja- (criterio de caja) correspondiente a los Capítulos 1, 2 y 3 del Presupuesto de Ingresos, tanto del ejercicio corriente como de ejercicios cerrados, estimados a 31 de diciembre de 2015.

- Contabilidad de la Diputación Provincial, en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad Presupuestaria (Cp)				Contabilidad Nacional (CN)	AJUSTE (1)-(2)	
	Derechos reconocidos netos (Drn) (1)	Ingresos netos (In)				Importe (2)	Mayor déficit
		Ejercicio corriente	Ejercicios cerrados	Total ingresos			
1	7.731.446,11	5.980.554,95	1.550.225,14	7.530.780,09	7.530.780,09	200.666,02	--
2	7.754.132,85	7.134.283,88	637.351,08	7.771.634,96	7.771.634,96	--	17.502,11
3	3.900.825,48	3.793.036,91	455.286,98	4.248.323,89	4.248.323,89	--	347.498,41
Total	19.386.404,44	16.907.875,74	2.187.576,22	19.550.738,94	19.550.738,94	200.666,02	365.000,52

- Contabilidad del O.A.P.G.T., en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad Presupuestaria (Cp)				Contabilidad Nacional (CN)	AJUSTE (1)-(2)	
	Derechos reconocidos netos (Drn) (1)	Ingresos netos (In)				Importe (2)	Mayor déficit
		Ejercicio corriente	Ejercicios cerrados	Total ingresos			
3	5.707.277,48	5.514.427,06	107.248,87	5.621.675,93	5.621.675,93	85.601,55	--
Total	5.707.277,48	5.514.427,06	107.248,87	5.621.675,93	5.621.675,93	85.601,55	--

- Contabilidad de la A.P.E.T., en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad Presupuestaria (Cp)				Contabilidad Nacional (CN)	AJUSTE (1)-(2)	
	Derechos reconocidos netos (Drn) (1)	Ingresos netos (In)				Importe (2)	Mayor déficit
		Ejercicio corriente	Ejercicios cerrados	Total ingresos			
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	--	--
Total	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	--	--

- Contabilidad del C.P.E.I.S., en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad Presupuestaria (Cp)			Contabilidad Nacional (CN)	AJUSTE (1)-(2)	
	Ingresos netos (In)				Mayor	Menor

Núm. R.E.L. 0245000

	Derechos reconocidos netos (Drm) (1)	Ejercicio corriente	Ejercicios cerrados	Total ingresos	Importe (2)	déficit	Menor déficit
3	1.501.592,94	1.501.592,94	0,00	1.501.592,94	1.501.592,94	--	--
Total	1.501.592,94	1.501.592,94	0,00	1.501.592,94	1.501.592,94	--	--

(Hipótesis: En todos los casos, se obtienen las cifras de Liquidación a 31.12.2014)

b) Existe coincidencia de criterios presupuestarios y de contabilidad nacional en la contabilización de las entregas a cuenta y liquidaciones definitivas de tributos estatales cedidos (IRPF, IVA e Impuestos especiales) y de los Fondos complementarios de financiación y de Financiación de la asistencia sanitaria, por lo que no procede practicar ajuste alguno.

c) Consolidación de transferencias entre administraciones públicas. El importe de las transferencias, corrientes o de capital, recibidas por la Diputación de otras administraciones públicas o unidades externas ha de coincidir con el importe que figura en el Presupuesto de gastos de la unidad que concede las transferencias, debiendo aquélla ajustar el importe que, en cada caso, figura en su Presupuesto de ingresos a los criterios de la entidad o unidad pagadora de aquéllas, lo que implica poseer información sobre los importes contabilizados como transferencias otorgadas por los sujetos concedentes y puesto que esta circunstancia no se cumple en buena parte de los casos, se ha optado por efectuar los ajustes correspondientes de acuerdo con el criterio de devengo para la Diputación, desde el punto de vista de los gastos -en fase de obligaciones reconocidas y liquidadas- en que ésta incurre y que dichas transferencias financian, en todo o en parte.

- Contabilidad de la Diputación Provincial, en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad presupuestaria (Cp)		Contabilidad Nacional (Cn)	AJUSTE	
	Derechos reconocidos netos	Gasto realizado	Ingresos de otras Admones. (%)	Mayor déficit	Menor déficit
389.03	340.180,00	340.180,00	340.180,00 (100%)		
4 20.90/91	11.159.670,00	11.159.670,00	11.159.670,00 (100%)	--	--
4 20.95	351.200,00	501.714,00	501.714,00 (70%)	--	--
450.30/80/81	33.100,00	33.100,00	33.100,00 (100%)	--	--
450.50	3.062.241,00	4.194.850,00	4.194.850,00 (73%)	--	--
723.00	550.000,00	550.000,00	550.000,00 (100%)	--	--
762.02	50.912,00	50.912,00	50.912,00(100%)		
Total	15.547.303,04	16.830.426,00	16.830.426,00(92,37%)	--	--

(Hipótesis: Se obtienen las cifras estimadas a 31.12.2015)

Respecto de los ingresos a obtener tanto del Presupuesto de la Unión Europea como del de la Administración Central, con independencia del criterio presupuestario de contabilización aplicado por la Diputación para el registro de las transferencias comunitarias y de la JCC-LM -en nuestro caso, del Fondo Social Europeo para el Proyecto Dipudinamiza, Subvenciones para Talleres de Empleo y Escuelas Taller- y la Transferencia del Fondo de asistencia sanitaria para el Hospital Provincial, y otras, el ajuste a realizar para el cálculo del déficit en Contabilidad Nacional vendrá determinado por la diferencia entre los derechos reconocidos netos por los fondos europeos, de la Administración del Estado y de otras Administraciones

Núm. R.E.L. 0245000

en el 1º trimestre de Ejecución presupuestaria de 2015 y el importe de aplicar, en cada caso, el porcentaje de cofinanciación que corresponda al gasto estimado a 31 de diciembre de 2015.

- Contabilidad del O.A.P.G.T, en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad presupuestaria (Cp)		Contabilidad Nacional (Cn)	AJUSTE	
	Derechos reconocidos netos	Gasto realizado	Ingresos de otras Admones. (%)	Mayor déficit	Menor déficit
4	0,00	0,00	0,00	--	--
Total	0,00	0,00	0,00	--	--

- Contabilidad de la A.P.E.T. y del O.A.E.T, en las que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad presupuestaria (Cp)		Contabilidad Nacional (Cn)	AJUSTE	
	Derechos reconocidos netos	Gasto realizado	Ingresos de otras Admones. (%)	Mayor déficit	Menor déficit
4	0,00	0,00	0,00	--	--
Total	0,00	0,00	0,00	--	--

- Contabilidad del Consorcio C.P.E.I.S., en la que se ponen de manifiesto las siguientes magnitudes:

Capítulo	Contabilidad presupuestaria (Cp)		Contabilidad Nacional (Cn)	AJUSTE	
	Derechos reconocidos netos	Gasto realizado	Ingresos de otras Admones. (%)	Mayor déficit	Menor déficit
4	0,00	0,00	0,00	--	--
Total	0,00	0,00	0,00	--	--

- CONSOLIDACIÓN

Capítulo	Contabilidad Presupuestaria (Cp)				Contabilidad Nacional (CN)	AJUSTE (1)-(2)	
	Derechos reconocidos netos (Drm) (1)	Ingresos netos (In)				Importe (2)	Mayor déficit
		Ejercicio corriente	Ejercicios cerrados	Total ingresos			
1	7.731.446,11	5.980.554,95	1.550.225,14	7.530.780,09	7.530.780,09	200.666,02	--
2	7.754.132,85	7.134.283,88	637.351,08	7.771.634,96	7.771.634,96	--	17.502,11
3	11.109.695,90	10.809.056,91	562.535,85	11.371.592,76	11.371.592,76	--	261.896,86
Total	26.595.274,86	23.923.895,74	2.750.112,07	26.674.007,81	26.674.007,81	200.666,02	279.398,97

(Hipótesis: Se obtienen las cifras como estimación equivalente a 31.12.2014)

Capítulo Ingresos	Contabilidad presupuestaria (Cp)		Contabilidad Nacional (Cn)	AJUSTE	
	Derechos reconocidos netos	Gasto realizado Capítulo 4	Ingresos de otras Admones. (%)	Mayor déficit	Menor déficit
389.03	340.180,00	340.180,00	340.180,00 (100%)	--	--
4 20.90/91	11.159.670,00	11.159.670,00	11.159.670,00 (100%)	--	--

Núm. R.E.L. 0245000

4 20.95	351.200,00	501.714,00	501.714,00 (70%)		
450.30/80/81	33.100,00	33.100,00	33.100,00	--	--
450.50	3.062.241,00	4.194.850,00	(100%)	--	--
723.00	550.000,00	550.000,00	4.194.850,00 (73%)	--	--
762.02	50.912,00	50.912,00	550.000,00 (100%)		
			50.912,00(100%)		
Total	15.547.303,04	16.830.426,00	16.830.426,00(92,37%)	--	--

TOTAL CONSOLIDACIÓN DE AJUSTES INGRESOS	200.666,02	279.398,97
---	------------	------------

d) No se practica ajuste alguno por el reintegro de las Liquidaciones negativas PTE 2008 y 2009 ya que se han tomado en consideración los Derechos Reconocidos Netos, en cada caso, de la Liquidación del Presupuesto de Ingresos 2015. Es decir, sobre el importe íntegro de cada una de las mensualidades por entregas a cuenta PTE, presupuestadas y contabilizadas, se ha practicado las correspondientes minoraciones por devolución de ingresos de los reintegros mencionados, por lo que el resultado final descuenta dicho reintegro en los derechos reconocidos netos.

2. Presupuesto de Gastos. Aplicación de las diferencias de imputación y de periodificación.

a) Existe coincidencia de las obligaciones reconocidas netas en concepto de intereses explícitos bancarios con cargo a la Diputación, puesto que la liquidación y efectividad de su abono son simultáneos, en todos los casos, con el momento del reconocimiento y devengo de aquéllos, por lo que no procede practicar ajuste alguno.

b) No existen inversiones realizadas por el sistema de abono total del precio.

c) Inversiones realizadas por cuenta de otras entidades locales, financiadas íntegramente con recursos propios de la Diputación Provincial, se contabilizan en el capítulo 7 del Presupuesto de gastos de la misma, por lo que a efectos de determinar el posible déficit o superávit en contabilidad nacional, el saldo de la liquidación presupuestaria es coincidente con el valor de la inversión realizada en el ejercicio económico y con los pagos satisfechos por tal concepto, por lo que no procede practicar ajuste alguno.

d) No han existido operaciones de permuta financiera (swaps) ni de ejecución y reintegro de avales. Tampoco han sido efectuadas aportaciones de capital a empresas públicas provinciales ni asunción y cancelación de deudas de éstas, por lo que no procede practicar ajuste alguno.

e) Existen gastos realizados (obligaciones reconocidas) en el transcurso del ejercicio 2014 pendientes de aplicar al Presupuesto de gastos de la Diputación, esto es el saldo de la cuenta 413.00 "Acreedores por operaciones pendientes de aplicar a presupuesto", a 31 de diciembre de 2014, ha quedado cifrado en -180.535,10 euros.

f) No se han reconocido y liquidado obligaciones derivadas de gastos realizados en ejercicios cerrados, imputadas al Presupuesto de gastos de 2014, en virtud de expedientes reconocimiento extrajudicial de créditos, que no se considerarían gasto del ejercicio corriente en Contabilidad Nacional y que motivaría, en su caso, el ajuste correspondiente.

- No es preciso practicar ajustes en la contabilidad de los Organismos Autónomos Administrativos OAPGT, APET y OAET ni en la del CPEIS.

Núm. R.E.L. 0245000

TOTAL CONSOLIDACIÓN DE AJUSTES GASTOS	--	--
--	----	----

C) Evaluación del cumplimiento del objetivo de ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA de la Diputación Provincial de Toledo, de sus Organismos Autónomos Administrativos (OAPGT y APET) y del Consorcio (CPEIS), dependientes, respecto de los Estados de ejecución de sus correspondientes Presupuestos, para relacionar el saldo resultante de Ingresos y Gastos previsto a final de ejercicio 2015 con la capacidad o necesidad de financiación calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas. (3º Trimestre 2015).

Con el fin de evaluar el cumplimiento de las obligaciones que la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera impone a las entidades locales en materia de finanzas públicas y, más en concreto, para posibilitar la evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria por aquellas y dado que dicho objetivo se mide de acuerdo con la metodología de la Contabilidad Nacional, es preciso proceder a la aplicación de los ajustes anteriormente calculados.

1. EN TÉRMINOS NO CONSOLIDADOS, esto es, considerados individualmente y una vez aplicados los ajustes calculados en la letra B) anterior, se obtienen los siguientes resultados:

Concepto	Previsión 2015
DIPUTACIÓN PROVINCIAL	
1. Ingresos no financieros (DRN Capítulos 1 a 7)	131.658.192,40
2. Gastos no financieros (ORN Capítulos 1 a 7)	114.659.142,26
3. Superávit (+) / Déficit (-) no financiero: (1) - (2)	16.999.050,14
4. Ajustes	164.334,50
Ingresos (ver Tabla 1)	164.334,50
Gastos (ver Tabla 1)	0,00
5. Saldo no financiero ajustado: Capacidad de financiación (3) + (4)	17.163.384,64
En tanto por ciento sobre ingresos no financieros (5) / (1) x 100	13,04

Conclusión: la Ejecución estimada del Presupuesto de la **Diputación Provincial** a 31 de diciembre de 2015 **cumple** el objetivo de estabilidad presupuestaria.

ORGANISMO AUTÓNOMO DE GESTIÓN TRIBUTARIA	
1. Ingresos no financieros (DRN Capítulos 1 a 7)	8.142.228,00
2. Gastos no financieros (ORN Capítulos 1 a 7)	9.159.884,99
3. Superávit (+) / Déficit (-) no financiero: (1) - (2)	-1.017.656,99
4. Ajustes	-85.601,55
Ingresos (ver Tabla 1)	-85.601,55
Gastos (ver Tabla 1)	0,00
5. Saldo no financiero ajustado: Capacidad de financiación (3) + (4)	-1.103.258,54

Núm. R.E.L. 0245000

En tanto por ciento sobre ingresos no financieros (5) / (1) x 100	-13,55
--	---------------

Conclusión: la Ejecución estimada del Presupuesto del O.A.P.G.T. a 31 de diciembre de 2015 incumple el objetivo de estabilidad presupuestaria.

ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA PROVINCIAL DE LA ENERGÍA	
1. Ingresos no financieros (DRN Capítulos 1 a 7)	258.432,00
2. Gastos no financieros (ORN Capítulos 1 a 7)	370.653,11
3. Superávit (+) / Déficit (-) no financiero: (1) – (2)	-112.221,11
4. Ajustes	0,00
Ingresos (ver Tabla 1)	0,00
Gastos (ver Tabla 1)	0,00
5. Saldo no financiero ajustado: Necesidad de financiación (3) + (4)	-112.221,11
En tanto por ciento sobre ingresos no financieros (5) / (1) x 100	-43,42

Conclusión: la Ejecución estimada del Presupuesto de la A.P.E.T. a 31 de diciembre de 2015 incumple el objetivo de estabilidad presupuestaria.

CONSORCIO PROVINCIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO	
1. Ingresos no financieros (DRN Capítulos 1 a 7)	8.509.862,12
2. Gastos no financieros (ORN Capítulos 1 a 7)	9.368.889,40
3. Superávit (+) / Déficit (-) no financiero: (1) – (2)	-859.027,28
4. Ajustes	0,00
Ingresos (ver Tabla 1)	0,00
Gastos (ver Tabla 1)	0,00
5. Saldo no financiero ajustado: Necesidad de financiación (3) + (4)	-859.027,28
En tanto por ciento sobre ingresos no financieros (5) / (1) x 100	-10,09

Conclusión: la Ejecución estimada del Presupuesto del C.P.E.I.S. a 31 de diciembre de 2015 incumple el objetivo de estabilidad presupuestaria.

2. EN TÉRMINOS DE CONSOLIDACIÓN, una vez aplicados los ajustes calculados en el apartado B) anterior, se obtiene el siguiente resultado:

I. ESTADO EJECUCIÓN PREVISTA DEL PRESUPUESTO GENERAL 2015 (2T) DIPUTACIÓN PROVINCIAL, OAPGT y APET

Concepto	Diputación	O.A.P.G.T.	A.P.E.T.	Total consolidado
1. INGRESOS NO FINANCIEROS (DRN Capítulos 1 a 7)	131.658.192,40	8.142.228,00	258.432,00	140.058.852,40
2. GASTOS NO FINANCIEROS (ORN Capítulos 1 a 7)	114.659.142,26	9.159.884,99	370.653,11	124.189.680,36
3. Superavit (+) / Déficit (-) no financiero (1)-(2)	16.999.050,14	-1.017.656,99	-112.221,11	15.869.172,04

Núm. R.E.L. 0245000

4. AJUSTES	164.334,50	-85.601,55	0,00	78.732,95
<i>Ingresos (ver Tabla 1)</i>	164.334,50	-85.601,55	0,00	78.732,95
<i>Gastos (ver Tabla 1)</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
5. Capacidad (+) / Necesidad (-) de financiación (3) + (4)	17.163.384,64	-1.103.258,54	-112.221,11	15.790.439,09
En porcentaje sobre ingresos no financieros (5)/(1) x 100	13,04	-13,55	-43,42	11,27

II. ESTADO EJECUCIÓN PREVISTA DEL PRESUPUESTO 2015 (2T) CONSORCIO EXTINCIÓN INCENDIOS (CPEIS)

Concepto	C.P.E.I.S.
1. INGRESOS NO FINANCIEROS (DRN Capítulos 1 a 7)	8.509.862,12
2. GASTOS NO FINANCIEROS (ORN Capítulos 1 a 7)	9.368.889,40
3. Superavit (+) / Déficit (-) no financiero (1)-(2)	-859.027,28
4. AJUSTES	0,00
<i>Ingresos (ver Tabla 1)</i>	0,00
<i>Gastos (ver Tabla 1)</i>	0,00
5. Capacidad (+) / Necesidad (-) de financiación (3) + (4)	-859.027,28
En porcentaje sobre ingresos no financieros (5)/(1) x 100	-10,09

III. CONSOLIDACIÓN EJECUCIÓN PREVISTA PRESUPUESTOS 2015 (2º Trimestre)

Concepto	Diputación	O.A.P.G.T.	A.P.E.T.	C.P.E.I.S.	Total consolidado
1. INGRESOS NO FINANCIEROS (DRN Capítulos 1 a 7)	131.658.192,40	8.142.228,00	258.432,00	8.509.862,12	148.568.714,52
2. GASTOS NO FINANCIEROS (ORN Capítulos 1 a 7)	114.659.142,26	9.159.884,99	370.653,11	9.368.889,40	133.558.569,76
3. Superavit (+) / Déficit (-) no financiero (1)-(2)	16.999.050,14	-1.017.656,99	-112.221,11	-859.027,28	15.010.144,76
4. AJUSTES	164.334,50	-85.601,55	0,00	0,00	78.732,95
<i>Ingresos (ver Tabla 1)</i>	164.334,50	-85.601,55	0,00	0,00	78.732,95
<i>Gastos (ver Tabla 1)</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5. Capacidad (+) / Necesidad (-) de financiación (3) + (4)	17.163.384,64	-1.103.258,54	-112.221,11	-859.027,28	15.088.877,71

Núm. R.E.L. 0245000

En porcentaje sobre ingresos no financieros (5)/(1) x 100*	13,04	-13,55	-43,42	-10,09	10,16
--	-------	--------	--------	--------	-------

Conclusión: En términos de consolidación, el estado de ejecución estimado a 31 de diciembre de los Presupuestos de 2015 de la Diputación Provincial, de sus OO.AA. administrativos y del CPEIS, dependientes, CUMPLE el objetivo de estabilidad presupuestaria.

RESULTADO DEL INFORME

CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA (ACTUALIZACIÓN 3º TRIMESTRE 2015)
Con base en los cálculos detallados en el expediente objeto del informe el Presupuesto General de la Diputación Provincial y el del CPEIS, en términos consolidados, CUMPLE el objetivo de estabilidad presupuestaria (superávit), de acuerdo con el artículo 16.2 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria en su aplicación a las Entidades Locales.

D) Evaluación del cumplimiento de la REGLA DE GASTO en la Diputación Provincial de Toledo, sus Organismos Autónomos Administrativos (OAPGT, APET y OAET) y en el Consorcio (CPEIS), dependientes, respecto de los Estados de ejecución de sus correspondientes Presupuestos de 2015 (3º Trimestre 2015).

La variación del gasto computable de Corporación Local no podrá superar la tasa de referencia de crecimiento del Producto Interior Bruto de medio plazo de la economía española. Esta tasa será calculada por el Ministerio de Economía y Competitividad de acuerdo con la metodología utilizada por la Comisión Europea en aplicación de su normativa y será publicada en el informe de situación de la economía española al que se refiere el artículo 15.5 de la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y será tenida en cuenta por la Corporación Local en la elaboración de su Presupuesto.

Se entiende por gasto computable, a los efectos previstos en el apartado anterior, los empleos no financieros definidos en términos del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales, excluidos los intereses de la deuda, el gasto no discrecional en prestaciones por desempleo, la parte del gasto financiado con fondos finalistas procedentes de la Unión Europea o de otras Administraciones Públicas y las transferencias a las Corporaciones Locales vinculadas a los sistemas de financiación.

Cuando se aprueben cambios normativos que supongan aumentos o disminuciones permanentes de la recaudación, el nivel de gasto computable resultante de la aplicación de la regla en los años en que se obtengan los aumentos o disminuciones de recaudación mencionados, respectivamente, podrá aumentar o deberá disminuir en la cuantía equivalente.

Los ingresos que se obtengan por encima de lo previsto se destinarán íntegramente a reducir el nivel de deuda pública.

Según lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera las Corporaciones Locales aprobarán, en sus respectivos ámbitos, un límite máximo de gasto no financiero, coherente con el objetivo de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto, que marcará el techo de asignación de recursos de sus Presupuestos.

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

.....
Núm. R.E.L. 0245000

CÁLCULO DEL GASTO COMPUTABLE CONSOLIDADO: Obligaciones reconocidas y liquidadas netas ejercicio 2014.

Núm. R.E.L. 0245000

	Presupuesto Año 2014 Obligaciones Reconocidas Netas (ORN)
(+) Capítulo 1: Gastos de personal	48.356.765,39
(+) Capítulo 2: Compra de bienes y servicios	17.109.029,20
(+) Capítulo 3: Gastos financieros	927.585,42
(+) Capítulo 4: Transferencias corrientes	43.852.723,97
(+) Capítulo 5: Fondo Contingencia	0,00
(+) Capítulo 6: Inversiones	11.732.745,35
(+) Capítulo 7: Transferencias de capital	14.933.772,71
Suma de Gastos no Financieros (Caps. 1 a 7)	136.912.622,04
(-) <i>Intereses de la Deuda computados en capítulo 3 de gastos financieros (*)</i>	927.585,42
1. Empleos no Financieros (Caps. 1 a 7) - Intereses de la Deuda	135.985.036,62
2. Ajustes según SEC-IGAE	29.976.485,29
(+) <i>Gastos del ejercicio pendientes de aplicar al presupuesto</i>	213.978,75
(-) <i>Inversiones realizadas por cuenta de ayuntamientos</i>	770.610,34
(-) <i>Gastos financiados con fondos finalistas procedente de otras Administraciones Públicas:</i>	
<i>Unión Europea F.S.E.</i>	6.422.048,29
<i>Fondo Asistencia Sanitaria</i>	12.125.925,35
<i>Fondos Comunidad Autónoma JCLM</i>	281.048,94
<i>Otras Administraciones: Ayuntamientos y Diputación CPEI</i>	824.611,08
(-) <i>Pagos por transferencias y otras operaciones internas a otras entidades que integran la Corporación Local</i>	9.766.220,04
3. Gastos Inversión financieramente sostenible Diputación	1.297.386,31
4. Gastos Inversión financieramente sostenible OAPGT	203.012,67
5. Gastos Inversión financieramente sostenible APET	21.561,43
6. Total Gasto Computable (a = 1-2-3-4-5)	104.486.590,92

(b) Tasa de referencia de crecimiento del PIB para el año 2015	1,30 %
(c) Gasto computable incrementado por la tasa de referencia (a*(1+b))	105.844.916,60
7. (+) Cambios Normativos que supongan incrementos permanentes de la recaudación (Potestativo) Art 12.4 LOEPSF	0,00
8. (-) Cambios Normativos que supongan decrementos permanentes de la recaudación (Obligatorio) Art 12.4 LOEPSF	0,00
(d) LIMITE DE LA REGLA DE GASTO (c + 7 - 8)	105.844.916,60

CÁLCULO DEL GASTO COMPUTABLE CONSOLIDADO: Obligaciones reconocidas y liquidadas netas estimación año 2015 (2º Trimestre 2015).

**Presupuesto Año 2015 Estimación
Obligaciones Reconocidas Netas (ORN)**

Núm. R.E.L. 0245000

(+) Capítulo 1: Gastos de personal	47.098.953,29
(+) Capítulo 2: Compra de bienes y servicios	17.493.925,50
(+) Capítulo 3: Gastos financieros	1.126.902,26
(+) Capítulo 4: Transferencias corrientes	43.641.269,55
(+) Capítulo 5: Fondo Contingencia	0,00
(+) Capítulo 6: Inversiones	12.892.290,15
(+) Capítulo 7: Transferencias de capital	10.674.299,55
Suma de Gastos no Financieros (Caps. 1 a 7)	132.927.640,31
<i>Intereses de la Deuda computados en capítulo 3 de gastos financieros (*)</i>	1.126.902,50
1. Empleos no Financieros (Cap 1 a 7) - Intereses de la Deuda	131.800.737,81
2. (-) Ajustes según SEC-IGAE	24.969.989,00
(+) Gastos del ejercicio pendientes de aplicar al presupuesto	0,00
(-) Inversiones realizadas por cuenta de Ayuntamientos	0,00
(-)Gastos financiados con fondos finalistas procedente de otras Administraciones Públicas:	
Unión Europea F.S.E.	3.413.441,00
Estado Fondo Asistencia Sanitaria	11.159.670,00
Estado: otros (Sociedad Apuestas y Loterías y Tesorería GSS)	890.180,00
Comunidad Autónoma	33.100,00
Otras Administraciones: Ayuntamientos y Diputación CPEIS	234.816,00
(-) Pagos por transferencias y otras operaciones internas a otras entidades que integran la Corporación Local	9.238.782,00
3. Gastos Inversión financieramente sostenible Diputación	5.116.587,10
4. Gastos Inversión financieramente sostenible OAPGT	156.576,24
5. Gastos Inversión financieramente sostenible APET	11.266,50
Total Gasto Computable (e = 1-2-3-4-5)	101.546.318,97

(f) Cumplimiento/Incumplimiento Regla de Gasto (d - e >= 0)	(4.298.597,63 ≥ 0)
(g) Porcentaje Variación Gasto Computable 2014-2015 (e/a)-1 antes de aplicar la tasa de referencia de crecimiento del PIB, los cambios normativos y ajustes por Gastos en IFS	- 0,028

(h) LIMITE DEL GASTO NO FINANCIERO (TECHO DE GASTO) (h = d+6+7+8+9)	127.987.455,94
(d) Limite de la Regla de Gasto	105.844.916,60
6. (+) Intereses de la deuda (año 2015)	1.126.902,50

Núm. R.E.L. 0245000

7. (+) Gastos del ejercicio pendientes de aplicar al presupuesto	0,00
8. (+) Gastos financiados con fondos finalistas procedentes de otras Administraciones Públicas (año 2015)	15.731.207,00
9. (+) Gastos Inversiones financieramente sostenibles	5.284.429,84

RESULTADO DEL INFORME

<input type="checkbox"/> CUMPLIMIENTO DE LA REGLA DE GASTO (ACTUALIZACIÓN 3º TRIMESTRE 2015)
<p>Con base en los cálculos detallados con anterioridad, el Estado de ejecución del 3º trimestre del Presupuesto General de la Diputación Provincial y el del CPEIS, para el año 2015, en términos consolidados y vista la tasa de variación existente entre el gasto computable del año 2015 en relación con el del año 2014 (-0,028 por 100) y el límite de la Regla de Gasto para el ejercicio 2015 (1,30 por 100), se deduce que CUMPLE la REGLA DE GASTO establecida en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria.</p> <p>El Límite de Gasto no Financiero (TECHO DE GASTO), en términos de consolidación, no debe sobrepasar el importe de 127.987.455,94 euros.</p>

E) Análisis y evaluación de la situación a 31 de diciembre de 2015 y del cumplimiento del LÍMITE DE LA DEUDA viva de la Diputación Provincial de Toledo, de sus Organismos Autónomos Administrativos (OAPGT y APET) y del Consorcio (CPEIS), dependientes, respecto de los Estados de ejecución de sus correspondientes Presupuestos a la misma fecha.

La ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera dispone en su artículo 13 la obligatoriedad de no superar el límite de la ratio de deuda pública sobre Producto Interior Bruto, establecido por la normativa europea para el conjunto de las Administraciones Públicas. El artículo 13 de la LOEPSF establece la obligación de no rebasar el límite de deuda pública que ha sido fijado en el 3,8 por 100 del Producto Interior Bruto (PIB) para los ejercicios 2013, 2014 y 2015.

En el caso de Administraciones Locales no se ha aprobado dicho límite en términos de ingresos no financieros, por lo que no es posible determinar el límite de deuda como prevé el mencionado precepto en términos de producto interior bruto local, resultando actualmente de aplicación, en consecuencia, los límites legales convencionales establecidos en el TRLRHL para el nuevo endeudamiento. En el modelo diseñado por la Subdirección General de relaciones Financieras con las EE.LL. del MINHAP para la remisión de información con motivo de la aprobación del Presupuesto de 2015, que figura en la plataforma telemática habilitada al efecto en la oficina virtual del citado Ministerio, señala los criterios para el cálculo tanto del volumen de deuda viva como para el de los ingresos corrientes a computar.

De los datos e información complementaria correspondiente a los Estados de ejecución de los Presupuestos iniciales aprobados de las administraciones públicas que integran la Corporación Provincial a estos efectos (Diputación Provincial, OAPGT, APET y CPEIS), se obtiene el nivel de deuda viva que existe a 31 de marzo de 2015 en relación a los ingresos corrientes consolidados, eliminadas en consecuencia las operaciones por transferencias internas. Por otra parte, para el cálculo

Núm. R.E.L. 0245000

del capital vivo, se consideran todas las operaciones vigentes a 31 de diciembre de 2014, no existiendo saldo alguno de operaciones formalizadas y no dispuestos así como operación proyectada alguna para el ejercicio 2015. En este cálculo no se incluyen los saldos pendientes de reintegro derivados de las Liquidaciones negativas PTE de 2008 y 2009.

CONSOLIDACIÓN DE LA DEUDA VIVA PENDIENTE DE REEMBOLSO, a 31 de diciembre de 2015.

DIPUTACIÓN PROVINCIAL, O.A.P.G.T., A.P.E.T. y C.P.E.I.S.

ENDEUDAMIENTO	Deuda viva a 31/12/2014	Deuda viva computable a 30/06/2015	Amortización acumulada a 31/12/2015	Deuda viva computable a 31/12/2015
Diputación Provincial				
<i>Entidades crédito</i>	56.976.044,07	50.469.375,68	9.815.181,00	47.160.863,07
<i>Admón. Estado (1)</i>	28.699.548,84	32.945.514,41	1.668.347,64	31.277.166,77
<i>O.A.P.G.T. (2)</i>	0,00	21.884.000,00	21.884.000,00	0,00
<i>A.P.E.T.</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>O.A.E.T.</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>C.P.E.I.S.</i>	1.002.281,11	890.099,97	145.522,00	856.759,11
Total Deuda y amortización	86.677.874,02	110.415.627,36	41.503.692,28	79.294.788,95
Deuda y amortización computables	57.978.325,18	53.211.865,13	9.960.703,00	48.017.622,18

(1) Deuda no computable (2) Deuda no computable: operación Tesorería c/p para anticipos a Ayuntamientos

INGRESOS	Ingresos corrientes en 2015 (Caps. 1 a 5)	Ingresos computables en 2015 (II)
Diputación Provincial	125.293.223,04	100.507.138,00
O.A.P.G.T.	8.142.228,00	8.142.228,00
A.P.E.T.	258.182,00	258.182,00
C.P.E.I.S.	9.372.299,19	9.372.299,19
Total		118.279.847,19

Total Deuda consolidada computable (I)	Ratio (I)/(II) * 100
48.017.622,18	40,60 %

RATIO ENDEUDAMIENTO TOTAL (computable + no computable) a 31/12/2014		
Total Deuda consolidada (I)	Total derechos reconocidos netos corrientes liquidados computables (II)	Ratio (I)/(II) * 100
79.294.788,95	118.279.847,19	67,04%

Por lo que se informa que el nivel de deuda así calculado es inferior al 110 por 100 de los ingresos corrientes, límite previsto en el artículo 53 del TRLRHL, considerando, por otra parte, que de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, no resulta de aplicación el límite

Núm. R.E.L. 0245000

del 75 por 100 establecido por el Real Decreto-Ley 8/2010, vigente durante los ejercicios 2010 y 2011 y prorrogado para el ejercicio 2012 y sucesivos.

RESULTADO DEL INFORME

<input type="checkbox"/>	CUMPLIMIENTO DEL LÍMITE DE DEUDA
Con base en los cálculos detallados con anterioridad, el Presupuesto General de la Diputación Provincial y el del CPEIS para el año 2015, en términos consolidados y vistos los importes computables de la DEUDA VIVA y de los INGRESOS, ejecutados a 31 de diciembre de 2015, se deduce que CUMPLE la ratio para el LÍMITE DE DEUDA establecido en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria (Actualización 3º Trimestre 2015).	

F) Información a comunicar para el cumplimiento de obligaciones contempladas en el artículo 16 de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, correspondiente al 3º trimestre de 2015.

La Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012 (LOEPSF), de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (en adelante Orden), establece las obligaciones trimestrales de suministro de información por las Entidades Locales (art. 16), que deberá efectuarse por la Intervención de las mismas (art. 4.1.b) y por medios electrónicos a través del sistema que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP) tenga habilitado al efecto (art. 5.1).

A estos efectos, el MINHAP dispuso y habilitó el pasado día 26 de abril de 2015 en la Oficina Virtual para la Coordinación Financiera con las Entidades Locales el sistema que permite el cumplimiento para la comunicación de la citada información, referida al 1º, 2º y 3º trimestres de 2015, con fecha límite para este último del próximo día 31 de octubre, a través de formularios habilitados al efecto, los cuales incorporan análisis básicos de coherencia de la información suministrada, y la firma electrónica de la comunicación mediante un certificado reconocido.

En consecuencia,

I. El presente INFORME tiene por objeto tanto la actualización del informe de esta Intervención General respecto del CUMPLIMIENTO de los objetivos de estabilidad, de la regla de gasto y del límite de la deuda, como la presentación de los formularios base para el cumplimiento de la citada obligación, referidos a los Presupuestos de 2015 de la Diputación Provincial y de sus entidades dependientes, sectorizadas como administraciones públicas, correspondientes al TERCER TRIMESTRE del ejercicio 2015, y que han sido remitidos por esta Intervención General al MINHAP con fecha 21 de octubre de 2015.

II. Finalmente, resulta oportuno informar a cerca de la ratio del Periodo Medio de Pago Global a Proveedores, correspondiente al mes de Septiembre de 2015 y, en consecuencia, referido al día 30 de dicho mes y año, para la Diputación de Toledo y sus entidades dependientes, obtenida del sistema contable y del registro de facturas, que se cifra en 2,85 días y, por lo tanto, de CUMPLIMIENTO. Dicho resultado ha sido debidamente informado y, asimismo, remitido por esta Intervención General al MINHAP con fecha 14 de octubre de 2015.

III. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 16.2 del Real Decreto 1462/2007, de 2 de noviembre, el presente Informe se habrá de elevar al Pleno de la Corporación Provincial para su conocimiento.””

	EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL	0
	DE TOLEDO	45

Núm. R.E.L. 0245000

DISCUSIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PLENO CORPORATIVO

Por la Presidencia se proclama dada cuenta al Pleno corporativo, quedando enterados los Señores Diputados del informe de la Intervención General relativo a la “Actualización evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, de la regla de gasto y del límite de deuda en el Presupuesto General de la Diputación Provincial (DPTOL, OAPGT Y APET) y del Consorcio de Extinción de Incendios de Toledo (CPEIS), correspondiente al 3º trimestre del ejercicio 2015.”

Y para que conste a los efectos previstos en el artículo 196.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, libro la presente, de orden y con el visto bueno del Ilmo. Sr. Presidente, en Toledo a nueve de noviembre de dos mil quince.

Vº Bº

EL PRESIDENTE.- Fdo.: Álvaro Gutiérrez Prieto