



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN PABLO DE LOS MONTES", con nº de convenio colectivo 45100822012025, suscrito por la parte empresarial por 1 representante, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo el día 3 de junio de 2025 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio de 2023, ("DOCM" del 28 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo Acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos.

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

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN PABLO DE LOS MONTES.

Conciertan la firma del presente Convenio Colectivo de un lado el Excmo. Ayuntamiento de San Pablo de los Montes, y de otro los Representantes Legales de los trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se obligan a promover el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, que desarrollen lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Comprometiéndose a velar por la no discriminación en el ámbito laboral, en todas sus materias, como el acceso al empleo, la contratación, la formación profesional, las condiciones de trabajo -incluidas las retributivas y las de despido- prevención del acoso sexual, etc. Este compromiso implica la remoción de obstáculos que impidan el cumplimiento del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha, en su caso, de medidas de acción positiva para corregir las posibles situaciones de discriminación.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito de Aplicación.

1.1.- Ámbito personal: El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo del personal laboral, ya sea éste indefinido o temporal que presta servicios en el Ayuntamiento de San Pablo de los Montes.

1.2.- Ámbito territorial: Comprenderá todos los centros y servicios dependientes del Excmo. Ayuntamiento de San Pablo de los Montes.

Artículo 2: Vigencia. Duración. Prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en el pleno y su registro en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la JCCM. Las partes acuerdan que la fecha de efectos del mismo sea del 1 de Enero de 2025.

El presente Convenio colectivo de San Pablo de los Montes tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado por periodos anuales completos, salvo renuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de septiembre del último año de su vigencia.

En el plazo de un mes de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión de negociación.

En el supuesto de prórroga, las retribuciones aprobadas en este Convenio se entenderán modificadas en la misma proporción que fije anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, debiendo aplicarse automáticamente sin necesidad de nuevo acuerdo. No podrán acordarse incrementos retributivos que supongan globalmente un aumento de la masa salarial superiores a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal público.

En cualquier caso, el presente Convenio se mantendrá en vigor, prorrogándose por años sucesivos, hasta tanto se apruebe otro que lo sustituya.

**Artículo 3: De la capacidad de las partes.**

El Ayuntamiento tendrá la capacidad de organizar el trabajo y las tareas de los profesionales del Ayuntamiento.

Artículo 4: Comisión de Seguimiento.

4.1.- 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 convenio colectivo. 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 Convenio Colectivo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá de forma paritaria entre la Corporación y la representación Sindical y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar los servicios de personal asesor, con voz, pero sin voto, designado libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se tomen quedarán reflejados en el acta de cada reunión.

La Comisión de Seguimiento estará presidida por la Alcaldía del Ayuntamiento o Concejal en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estará válidamente constituida en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria cualquier que sea al número de asistentes siempre y cuando estén representadas las dos partes.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán cuando se convoquen por una de las partes.

Toda persona trabajadora municipal afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión de Seguimiento mediante escrito dirigido a la persona que presida la misma.

4.2.-Funciones de la Comisión de Seguimiento. Son funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio Colectivo.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de todas aquellas reclamaciones que puedan formularlas personas trabajadoras.
- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.
- La vigilancia del correcto cumplimiento de las funciones descritas en la Valoración de puestos de trabajo elaborada para el personal laboral del Ayuntamiento de San Pablo de los Montes.
- Las que la atribuye el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II. JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES**Artículo 5: Jornada laboral.**

La jornada laboral máxima de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Pablo de los Montes será Treinta y cinco horas (35 horas) horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Con carácter general será de lunes a viernes, y el horario será en cada servicio o centro, el acordado entre el Ayuntamiento según las necesidades del Servicio, siendo el horario general de 8 a 15 horas. No obstante, para la determinación del horario, jornada será necesaria haber convocado la Comisión de seguimiento que prevé el presente convenio colectivo.

Por las partes se acuerda tratar en la comisión de seguimiento el horario especial de los días festivos por fiestas patronales, "Cristo de la Veracruz", cada año se determinarán los días festivos, y las opciones sobre jornada reducida a cinco horas, compensación económica o con días de descanso. Se tendrá una especial consideración del personal adscrito al Servicio de Ayuda a Domicilio.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de, al menos, 1 día y medio ininterrumpido, contabilizados cada 15 días, siempre que el servicio lo permita.

Dentro de la jornada laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo (a excepción de los servicios de Ayuda a domicilio y Limpieza que habrá de determinarse por acuerdo en la Comisión de Seguimiento).

Queda fuera de lo establecido en el presente punto el personal adscrito al Servicio de "obras" del ayuntamiento, quien se regulará de forma individualizada dado que dicho servicio en la actualidad tiene previsto y en vigor un sistema de "guardia". Dicho servicio se mantendrá en las mismas condiciones que actualmente se está prestando hasta que se alcance un nuevo acuerdo con los representantes de los trabajadores a través de la comisión de seguimiento o bien directamente con el personal de obras afectado mediante pacto individual.

Cualquier modificación de la jornada laboral deberá ser negociada con el representante de los trabajadores a través de la comisión de seguimiento.

Se deberán establecer sistemas de control horario para la comprobación del correcto cumplimiento de la jornada laboral, conforme determina la legislación laboral en la materia.



Control horario.

Las ausencias y faltas de puntualidad en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Calendario laboral.

Se establecen como días festivos catorce al año, doce corresponden a Fiestas Nacionales y Autonómicas y dos a Fiestas Locales.

La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6: Servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo. Cuando por necesidades del servicio fuera necesaria la realización de trabajos de ese tipo, se ejecutarán por todas las personas trabajadoras con capacidad para realizarlos, prioritariamente, de forma rotatoria entre ellos, según criterios del Ayuntamiento, donde se tratará de forma paritaria a mujeres y hombres. Queda fuera de lo establecido en el presente punto el personal adscrito al Servicio de "obras" del ayuntamiento, quien se regulará de forma individualizada dado que dicho servicio en la actualidad tiene previsto y en vigor un sistema de "guardia".

En cualquier caso, los servicios extraordinarios tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada habitual de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Por la Concejalía correspondiente, previa información recabada de la Intervención del Ayuntamiento, se informará trimestralmente a la representación sindical de las cantidades abonadas por este concepto, así como de su distribución por áreas, servicios y porcentaje entre hombres y mujeres.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente.

La Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo se reunirá en el mes de enero de cada año, para negociar la retribución o compensación de los servicios extraordinarios.

Horas extraordinarias.

1.- Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

- Por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.
- Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 80 horas al año.
- Por necesidad del servicio y fuerza mayor.
- Por aquellos que disponga en cada momento la normativa aplicable.

2.- De la realización de las horas extraordinarias se informará a los representantes de los empleados públicos.

3.- Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

La Corporación informará trimestralmente, a los Delegados de Personal o Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias por Áreas o Servicios.

Por el Ayuntamiento se reconoce el derecho del trabajador a cobrar o disfrutar descanso por las horas extraordinarias. Anualmente las partes determinarán en la Comisión de seguimiento el precio o el tiempo de descanso).

Artículo 7: Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 22 días hábiles, o los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Todas las personas trabajadoras del ayuntamiento con una antigüedad superior a 15 años, además de los 22 días hábiles de vacaciones, tienen derecho a un día de vacaciones adicional según la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	Días adicionales	Total de vacaciones
15 años	1	22+ 1= 23
20 años	1	23+1= 24
25 años	1	24+1= 25
30 años	1	25+1= 26

Este derecho será hará efectivo el mismo año que se cumplen los años de servicio.

Dentro del primer trimestre de cada año se determinarán de mutuo acuerdo las vacaciones previa negociación entre el ayuntamiento y los representantes de los trabajadores a través de la Comisión de Seguimiento.



Los turnos de vacaciones serán rotativos y se distribuirán respetando la funcionalidad de cada servicio, y previo visto bueno del Ayuntamiento.

En el servicio del SAD, por las características del servicio, se tomarán en periodos no inferiores a 3 semanas en verano. Excepto Negociación.

Las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de Enero siguiente al que se devenguen, no obstante:

a) Cuando las situaciones de incapacidad temporal de una persona trabajadora impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

b) En el supuesto de que una persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal (I.T.) llegado el inicio de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a continuación de concluidas dichas causas, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Al menos, la mitad de las vacaciones podrán ser disfrutadas entre el 1 de junio y el 30 de agosto. Salvo denegación por parte de la Corporación por excepcionalidad prevista en calendario por naturaleza del servicio.

Si se prevé el cierre de instalaciones por inactividad estacional las vacaciones deben coincidir en la franja temporal de cierre.

Artículo 8: Licencias.

En todo caso, estas licencias se adaptarán automáticamente a lo que marque la normativa a nivel nacional.

8.1. Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por el tiempo y causas siguientes:

a. Por razón de matrimonio o inscripción en Registro de pareja de hecho oficial: la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales.

b. Un día por asistencia al acto matrimonial o inscripción en Registro de pareja de hecho oficial de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. (art 37. B y B.bis E.T)

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine y que ampare la legalidad.

f. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de cursos oficiales, durante los días de su celebración.

g. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas, por el tiempo indispensable.

h. Por lactancia de descendiente menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, que se fijarán con un mínimo de 30 días naturales, o la que corresponda en función del tiempo que reste hasta que el menor cumpla los doce meses,

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

i. Por nacimiento de descendientes con carácter prematuro o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, cualquier persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

j. Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.



Tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k. Por la asistencia a cursillos, seminarios relacionados con la formación profesional, con autorización previa de la Alcaldía, por el tiempo necesario de formación.

l. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral siendo necesario presentar justificante.

- Se entenderá por deber de carácter público y personal:
- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como componentes de una mesa electoral.
- La asistencia a sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.
- La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carnet de conducir, y certificados de organismos oficiales.
- La asistencia a tutorías de descendientes en edad escolar que no puedan celebrarse fuera del horario laboral.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación.

m. Por asuntos particulares: Seis días o la parte proporcional si el periodo trabajado fuera inferior a un año, asimismo, se tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo

Este derecho se hará efectivo a partir del cumplimiento del trienio correspondiente.

Estos días serán a elección de la persona trabajadora, que se disfrutarán de forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, previa concesión del Ayuntamiento, previa petición por escrito con 5 días al menos de antelación. En caso de no contestación por parte del Ayuntamiento, podrá entenderse concedido por silencio administrativo.

8.2 La petición de los permisos y licencias con derecho a retribución deberá realizarse con una antelación mínima de 5 días hábiles salvo el caso del apartado c), d) e i).

La concesión de las licencias se efectuará por el concejal delegado de personal, previo informe del jefe de la dependencia, servicio, sección o negociado correspondiente según proceda.

El personal laboral que al objeto de disfrutar de estas licencias alegue hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Secretaría del Ayuntamiento podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes y en su defecto, se aplicará el régimen sancionador.

8.3 A los efectos del presente artículo se considera:

Primer grado de consanguinidad: padres, e hijos/as.

Primer grado de afinidad: cónyuge, padres, e hijos/as del cónyuge. Segundo grado de consanguinidad: abuelos/as, hermanos/asy nietos/as.

Segundo grado de afinidad: abuelos/as, y hermanos/as del cónyuge y cónyuge del/la hermano/a.

Tendrá la misma consideración que el cónyuge las parejas inscritas debidamente en registro público.

Artículo 9: Permisos Especiales.

En todo caso, estos permisos especiales se adaptarán automáticamente a lo que marque la normativa a nivel nacional.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute ininterrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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



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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. (art.-49 EBEP por referencia al art.-9 EBEP).

c. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.



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

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

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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 de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Comisión de Seguimiento.

e. Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.



Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

Artículo 10: Permisos no retribuidos.

Expresamente se determina que podrán regularse por acuerdo entre las partes en la Comisión de Seguimiento.

Artículo 11: Excedencias.

En relación a las excedencias tanto forzosa como voluntaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente laboral y en el Estatuto Básico del empleado público, así como el la Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, garantizando el Ayuntamiento la reserva del puesto de trabajo durante al menos dos años. (no será aplicable al personal laboral las previsiones que las referidas normas hacen expresamente a los "funcionarios de carrera", Estatuto Básico del empleado público, así como el la Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla-La Mancha)

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 12: Sistema retributivo.

El personal al servicio del Ayuntamiento de San Pablo de los Montes, únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes:

1.- Sueldo base.- Se entenderá por sueldo base la cantidad fija que recibe el trabajador por prestar sus servicios y su cuantía será igual a la que fije el anexo 1 del presente convenio.

2.- Antigüedad.- Todo el personal laboral percibirá por servicios a esta Administración una cantidad para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio.

Se devengará automáticamente en el mes en el que se cumplan los tres años de servicios o múltiplo de tres años de trabajo efectivo.

Su cuantía será la establecida para el personal funcionario según se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Es de destacarse que, en el Anexo I, se ha procedido a la homologación de cada puesto de trabajo con la nomenclatura utilizada para el personal funcionario (A1, A2, B, C1, C2 y Agrupación profesional E).

Dentro del Anexo I del presente convenio se determinará la antigüedad de todos los trabajadores teniendo en cuenta la antigüedad que figura en su nómina a la fecha 31 de Diciembre de 2024)

3.- Pagas extraordinarias: Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, percibirán dos pagas extraordinarias anuales siendo el abono de la primera coincidente con la nómina correspondiente a Junio y la segunda durante el mes de Diciembre, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

El importe de las pagas extraordinarias se calcularán de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento. En el Anexo I del presente convenio se han calculado las pagas extraordinarias teniendo en cuenta el importe mensual del salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento personal.

4.- Complemento de Destino.- Será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo atendiendo al nivel asignado a cada categoría profesional. Las cuantías serán las fijadas por el Anexo I del presente convenio. Su cuantía será la establecida para el personal funcionario según se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Es de destacarse que en el Anexo I, se ha procedido a la homologación de cada puesto de trabajo con la nomenclatura utilizada para el personal funcionario (A1, A2, B, C1, C2 y Agrupación profesional E).

5.- Complemento de Puesto.- Es el que corresponde percibir a cada persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo que ocupa, en atención a su especialidad, dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Las cuantías serán las fijadas por el Anexo I del presente convenio. Dicha cantidad podrá ser objeto de negociación colectiva cuando la normativa nacional, autonómica y local lo permita, debiendo ser tratado el asunto en la comisión de seguimiento.

Los importes actualmente por este concepto se relacionan en el Anexo I al presente convenio.

Régimen transitorio: Por las partes se muestran conformes en la adaptación del actual sistema retributivo reflejado en sus nóminas actuales al nuevo sistema ahora pactado.

En ningún caso los trabajadores sufrirán merma o reducción en su nómina mensual.

La retribución de los trabajadores será la misma que tienen en la actualidad antes de la firma del presente convenio colectivo. Tan solo cambiarán los conceptos retributivos a fin de adaptarlos al convenio colectivo. Expresamente se acuerda que el concepto de "antigüedad" no supondrá una subida salarial, permaneciendo la nómina con el mismo importe que antes de la firma del presente contrato, tan solo



aparecerá el concepto y la cantidad que le corresponde al trabajador según su antigüedad a fecha 31 de Diciembre de 2024. A partir de la entrada en vigor del presente convenio la antigüedad ira subiendo en su cuantía conforme los pactos aquí alcanzados, tomando como referencia la fecha de 31 de Diciembre de 2024. Esto es, las personas que a lo largo del año 2025 y sucesivos vayan cumpliendo los tres años de antigüedad generadores de dicho complemento tendrán derecho a su reconocimiento y remuneración.

Actualmente la legislación sobre materia retributiva del sector público, especialmente la Ley General de Presupuestos del Estado, impide el aumento de la masa salarial, por dicho motivo no pueden establecerse subidas salariales. De permitirse en un futuro por dicha normativa general el aumento de la masa salarial de los empleados públicos por las partes se pacta que se iniciará un proceso negociado a fin de adaptar los salarios de los distintos puestos de trabajo a la realidad de cada uno de ellos, siendo entonces necesario la confección bien de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o instrumento similar donde se valore individualizada mente cada puesto de trabajo.

Finalmente, por las partes se pacta que, pudiera existir una retribución o complemento "transitorio y absorbible" en determinados puestos de trabajo como consecuencia de que el salario real del trabajador sea superior al salario legal que corresponde al mismo según la legislación aplicable. En esos casos, la diferencia salarial superior a la máxima legal será incluida en el "complemento" denominado "transitorio y absorbible", siendo imputadas las subidas salariales que por ley se produzcan a cargo de ese complemento, de tal forma que con el paso del tiempo dicho salario quede igualado con el máximo legal. Para estos casos los acuerdos alcanzados entre las partes deberán ser objeto de acuerdo en la Comisión de seguimiento.

6.-Complemento disponibilidad: periodo de tiempo extra fuera del horario habitual, en el que los empleados han de estar localizables. Su cuantía, condiciones etc. deberá ser negociado en la Comisión negociadora.

Artículo 13: Condiciones Económicas.

Una vez regularizados todos los puestos de trabajo conforme al presente convenio, la masa salarial del personal laboral se verá incrementada anualmente en el porcentaje fijado por la LPGE para el sector público.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento estipulado por la Ley de Presupuestos Generales para cada año.

Artículo 14: Conceptos no salariales.

14.1.- Indemnización por razón de servicio de locomoción.

Este complemento será de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de San Pablo de los Montes, que ponga a su disposición el Carnet de Conducir y al mismo tiempo la utilización de su propio vehículo para los desplazamientos fuera del núcleo urbano principal del municipio y así poder realizar sus cometidos laborales. (actualmente el servicio PRAS)

La cuantía de este complemento será la que se determine por la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha en el convenio que suscribe con el Ayuntamiento para la financiación de este servicio. En caso de inexistencia de dicho convenio o su falta de previsión las partes acuerdan determinar dicho importe en negociación por la Comisión de seguimiento.

CAPÍTULO IV. SISTEMA DE ACCESO, PROMOCIÓN INTERNA, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

SECCIÓN 1) SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER INDEFINIDO

Artículo 15: Provisión de Puestos de Trabajo.

El Ayuntamiento de San Pablo de los Montes, proveerá los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, conforme los principios rectores que rigen para la Administración Pública, regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 16: Plantilla de personal y salarios.

La Plantilla de personal y salarios está recogida en el Anexo I del presente convenio y refleja la totalidad de los puestos de trabajo ya sean estos fijos, indefinidos y temporales.

En ningún caso se podrán desprender tratos diferenciadores ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de ningún departamento por encima de otro de los que conforman el conjunto de la plantilla.

La creación, modificación y supresión de todos o algunos de los elementos que puedan tener o tengan relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse previa negociación con los representantes sindicales firmantes de presente Convenio.

Actualmente el Ayuntamiento no cuenta con Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o instrumento similar donde se valore individualizada mente cada puesto de trabajo. Por las partes se pacta que será objeto de negociación las bases para en un futuro poder realizar la referida RPT, todo ello supeditado a la disponibilidad económica del ayuntamiento para la financiación de los estudios técnicos y jurídicos que desarrollen la misma.

**Artículo 17: Promoción Interna.**

17.1.- Mediante el procedimiento de promoción interna las personas trabajadoras fijas o situación asimilada, podrán acceder a otra categoría de superior nivel a su categoría profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de 2 años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre la categoría a la que se quiere acceder.

Las bases que hayan de regir cualquiera de los procesos selectivos deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores a través de la Comisión de seguimiento. Las pruebas selectivas realizadas producirán Bolsas de Trabajo, para las que se determinará en las bases la puntuación a superar para pertenecer a ellas, así como su duración.

Artículo 18: Oferta de Empleo Público.

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

18.2.- La selección del personal con carácter indefinido y de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de San Pablo de los Montes se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público y a través de los sistemas de oposición y/o concurso-oposición, en lo que quedarán garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

Será objeto de negociación la preparación de los planes de oferta de empleo, conforme a lo establecido en la legislación vigente sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Siempre que las circunstancias y la normativa aplicable lo permitan, anualmente, dentro del primer trimestre, se procederá a publicar la Oferta Pública de Empleo (OPE), con una dotación de plazas que será la negociada con la Mesa General de Negociación anualmente.

La aprobación de la OPE deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto Municipal.

La contratación del personal laboral se realizará según prevea la respectiva convocatoria de acceso, teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de ingreso en la Administración Pública.

El ingreso en el Ayuntamiento se hará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública. Por necesidades urgentes del servicio, podrán ser convocadas y cubiertas interinamente aquellas plazas dotadas presupuestariamente que se encuentren vacantes.

Toda selección del personal laboral deberá realizarse conforme a la OPE y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición, o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En la Oferta Pública de Empleo se dará el tratamiento determinado por la legislación vigente a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La Corporación determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

A través de la Oferta de Empleo, se tenderá a:

- Consolidar el empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda a necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

- Racionalizar el empleo, a cuyo efecto la entrada de nuevos empleados públicos tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y en categorías que se consideren prioritaria.

La Oferta de Empleo Público, que se negociará con las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión Paritaria –en cuanto a bases, principios y propuesta de acuerdo-, se ajustará a lo establecido en la legislación que le sea de aplicación, e incluirá todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

SECCIÓN 2) SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER TEMPORAL**Artículo 19: Tipos de contratación.**

Podrán celebrarse cualesquiera de las modalidades de contrato previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras y sus normas de desarrollo.

Será objeto de negociación a través de la Comisión de seguimiento las bases y condiciones que regirán dicha contratación.

Artículo 20: Control de la contratación.

La representación legal de las personas trabajadoras demandará de la Administración la entrega de una copia básica de todos los contratos que se formalicen.

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 la Ley 1 de 1982, pudiera afectar a la intimidad personal.



Tanto los representantes de la Administración como los del Comité de Empresa y los de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los 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 las personas trabajadoras y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras podrá recabar de la Administración las prórrogas, ceses y modificaciones de los contratos.

Movilidad funcional.

El desempeño de funciones superiores a las del Grupo y Nivel de su categoría, producido como consecuencia de movilidad funcional, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, conllevará la inclusión de la vacante en el primer procedimiento de provisión que se convoque.

Cuando el desempeño de dichas funciones se prevea que tenga una duración superior a seis meses, se precisará consulta previa con los representantes de los Empleados Públicos.

Durante el tiempo que el Empleado Público/a permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría o especialidad que desempeñe, así como la parte proporcional de los complementos que igualmente correspondan a esa categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por plazo no superior a un mes, la Administración precisase encomendar a un Empleado Público/a el desempeño de funciones inferiores a las de su categoría profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, el Ayuntamiento podrá asignar al Empleado Público/a afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo Nivel retributivo, previo informe favorable de los representantes legales.

Las Empleadas Públicas en estado de gestación que presten servicios en puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos serán trasladadas, previa solicitud, a otro puesto de trabajo de su misma categoría o equivalente. Durante dicho período percibirán las retribuciones correspondientes a su anterior puesto de trabajo, siempre que, en cómputo global, fueran superiores a las del nuevo puesto.

La movilidad funcional no implicará la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del Empleado Público/a.

En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a los representantes de los Empleados Públicos.

Extinción del contrato de trabajo y Suspensión con reserva de puesto.

El contrato de trabajo se extinguirá:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto del Ayuntamiento.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio objeto del contrato.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del E.T.
- Por jubilación del trabajador.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Por las causas consignadas en la legislación vigente.

Cuando la Administración con ocasión de extinción del contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El Trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad, si la Administración impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

El contrato de trabajo se suspenderá; o se reducirá la jornada:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. Fuerza mayor temporal.
- Excedencia forzosa.



- Por cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 21: Incapacidad transitoria.

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 100% de la suma de las retribuciones percibidas en el mes anterior a la baja por los conceptos de salario base, antigüedad, complemento destino y complemento específico (el resto de complementos no se tendrá en cuenta, así como horas extraordinarias, etc) todo ello durante un periodo máximo de 60 días naturales.

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

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 las retribuciones percibidas en el mes anterior a la baja por los conceptos de salario base, antigüedad, complemento destino y complemento específico (el resto de complementos no se tendrá en cuenta, así como horas extraordinarias, etc) todo ello durante un periodo máximo de 180 días naturales; 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 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.

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

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.

Artículo 22: Anticipos reintegrables.

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la percepción de anticipos reintegrable siempre y cuando hayan sido negociados por la Comisión de seguimiento y el ayuntamiento lo haya aprobado en pleno.

Se encomienda a la Comisión de Seguimiento la determinación y el control de los criterios para la concesión de los anticipos para lo que se requerirá, estar al corriente de pago de otros anticipos y no estar suspendido de empleo y sueldo, pudiendo tan solo solicitarse una vez cada cinco años. Sin perjuicio de lo anterior, será requisito indispensable que el Ayuntamiento cuente con informe favorable de su servicio de intervención respecto de la posibilidad de habilitar dicha partida, y siempre que el ayuntamiento no tenga ningún déficit presupuestario.

Artículo 23: Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a sus trabajadores/as, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, esta asistencia jurídica será prestada directamente por los servicios jurídicos que en cada momento tenga el ayuntamiento, no permitiéndose ninguna otra modalidad de asistencia.

En cuanto a la responsabilidad civil de los empleados públicos afectos por este convenio en el ejercicio de su puesto de trabajo será cubierta por el ayuntamiento en las condiciones y términos que previa la Póliza de responsabilidad Civil que el ayuntamiento concertará para tal fin.

Quedarán excluidos de estas dos coberturas los caso de manifiesta negligencia.

Se informará anualmente a la representación de las personas trabajadoras del contenido de la póliza.

**Artículo 24. Protección a la maternidad.**

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de las normas legales, que afecten al desempeño de la actividad de las trabajadoras en estado de gestación. Cuando alguno de los puestos de trabajo sea peligroso para el feto o la madre y, vistos los informes tocológicos pertinentes, se procederá mientras dure el periodo de gestación, al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, dentro de su categoría profesional. En cualquier caso, se recurrirá a las normas regionales o estatales que regulen la materia.

CAPÍTULO VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 25: Seguridad y Salud Laboral.**

1.- El Ayuntamiento garantizará la protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación del personal trabajador en materia preventiva, en los términos señalados en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas reglamentarias. Se tendrán en cuenta, en todo caso, las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres.

2.- Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como tienen la obligación de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones del Ayuntamiento.

3.- Las personas trabajadoras a través de sus órganos de representación participarán en la defensa de sus intereses en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

4.- El Ayuntamiento facilitará prendas de trabajo a las personas trabajadoras según establezca la comisión de salud laboral y se acomodará a las características del puesto de trabajo y a la época anual en que tengan que ser utilizados. El uso de las prendas durante la jornada laboral, así como la colocación del anagrama del Ayuntamiento será de obligatorio cumplimiento.

5.- Aquellas personas trabajadoras que tengan disminuidas sus facultades de modo que no puedan ejercer sus funciones habituales tendrán preferencia para ser destinados a otro puesto acorde con su capacidad, previa prescripción médica.

6.- Por el Ayuntamiento se prestará a toda la plantilla de trabajadores/as un reconocimiento médico anual, en el cuarto trimestre.

7.- Las personas trabajadoras deberán asistir obligatoriamente, a los cursos de prevención laboral, dentro de la jornada de laboral.

Artículo 26: Prevención de riesgos laborales:

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se actuará de conformidad con lo establecido en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39 de 1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1488 de 1998, de adaptación a la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, y demás normativa de aplicación.

Artículo 27: Vestuario.

Las personas trabajadoras indefinidos del Ayuntamiento recibirán el vestuario necesario para el desempeño de su actividad profesional que les será entregado según se pacte en la Comisión de seguimiento.

Las prendas que componen la dotación del vestuario son de uso obligatorio durante la jornada laboral.

Las personas trabajadoras eventuales también recibirán el vestuario necesario para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VII. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 28: Formación y perfeccionamiento profesional.**

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos una vez cada año, a la asistencia a un curso de Formación Profesional Específico de los determinados con carácter previo por el Ayuntamiento, y previa negociación con la Comisión de seguimiento.

En estos casos, se tendrá derecho a:

a) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo el Ayuntamiento concederá el consiguiente permiso retribuido por el tiempo de duración que tenga el curso, con abono a la persona trabajadora de los gastos de viaje e indemnizaciones que correspondan.



b) El Ayuntamiento podrá enviar a sus trabajadores/as a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando de la asistencia se puedan derivar beneficios para los servicios.

c) Tendrán preferencia a dicha formación aquellas personas que se incorporen tras una baja maternal.

d) Se realizará formación en materia de violencia contra las mujeres a las personas responsables del personal del Ayuntamiento, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso.

CAPÍTULO VIII. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 29: Régimen disciplinario.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en virtud del artículo Artículo 93 sobre Responsabilidad disciplinaria del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En materia disciplinaria, faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Título X de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de 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.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente, por la legislación laboral.

Artículo 30. 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 del Ayuntamiento.

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 partes 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 del 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 subrayadas en la definición.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 30: Derechos sindicales: Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante, para la realización de labores sindicales.

Se respetarán aquellas condiciones económicas distintas de las pactadas en este Convenio Colectivo, en tanto persistan las circunstancias que las motivaron, siempre que suponga una mejora sobre el mismo.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, no obstante, para la realización de labores sindicales, cada delegado/a de personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas entre los miembros de la misma candidatura.

CAPÍTULO X. FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 31: Definición y medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (Ayuntamiento y personal trabajador) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

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

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



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

En el Ayuntamiento de San Pablo de los Montes se establecen las siguientes medidas:

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

Artículo 32: Protocolo de actuación.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe/a inmediatamente superior o ante el personal responsable del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, o la Alcaldía.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Ayuntamiento, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos las partes 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.

Del mismo modo, se podrá poner en conocimiento del Ayuntamiento de manera anónima el conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de una conducta de este tipo para que sea investigado.

Se designará una persona encargada para el trámite de las denuncias.

Este protocolo será desarrollado y concretado por el Ayuntamiento y la representación sindical del personal en reunión de Comisión Paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Todo pacto o acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales que afecten a los empleados/as Públicos/as, y que sean publicados en el Boletín Oficial del Estado serán objeto de negociación en la comisión de seguimiento para la adopción de las decisiones que procedan por el órgano competente.

Segunda: PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN PABLO DE LOS MONTES.

El Ayuntamiento a la fecha tiene aprobado el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Pablo de los Montes, no siendo por tanto objeto de este convenio colectivo.

Así, el ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores del mismo, declaran su compromiso de desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así, partir de la firma del presente Convenio Colectivo, con el objetivo de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y dar debido cumplimiento a la Ley de Igualdad, las partes firmantes, se comprometen a negociar e implementar medidas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral, a la igualdad en el empleo, y medidas de lucha contra la violencia de género, y de prevención del Acoso Sexual.

Tercera: Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud al Ayuntamiento, a ejercer su derecho a la jubilación tanto anticipada, como parcial u ordinaria a los sesenta y cinco años de edad, siempre que reúnan los requisitos que dispongan las leyes.



DISPOSICIÓN FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio Colectivo por las partes y posteriormente por el Pleno del Ayuntamiento, previamente su tramitación legal con traslado para informe a la "autoridad laboral" será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se mandará copia del mismo a los representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento de San Pablo de los Montes.

Toledo, 11 de julio de 2025.-El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Toledo, Julián Martín Alcántara.

N.º1.-3567