



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 ESCALONA", con nº de convenio colectivo 45100812012025, 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 13 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.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE ESCALONA 2025/2029

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para las empleadas y empleados públicos laborales al servicio de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Escalona ha sido negociado y firmado, de un lado, por la representación de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Escalona, y de otro, por las y los representantes de los trabajadores (comité de empresa) asistidos de la organización sindical Comisiones Obreras (CC.OO), de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 de 2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. 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.

El presente convenio está regido por las normativas aplicables al Personal Laboral de la Administración Local, esto es, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 4/2011 del Empleo Público del Castilla La Mancha, así como cualquier otra normativa de aplicación.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes intervinientes.

Conciertan el presente convenio colectivo laboral, de un lado, el Excmo. Ayuntamiento de Escalona y, de otro, el Comité/Delegados representantes de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Escalona. Una vez se ha negociado y acordado en la Mesa General de Negociación.

Artículo 2. Ámbito.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de todo el personal contratado por Ayuntamiento, exceptuando los contratados de alta dirección y libre designación.

Artículo 3. Vigencia, duración y prorrogación.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, previa aprobación por el Pleno de la Corporación.

Su vigencia será desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia hasta el 31 de diciembre de 2029. Siendo susceptible de revisión, a partir de los veinticuatro meses desde su firma, durante su periodo de vigencia. La denuncia deberá efectuarse por comunicación escrita fehaciente a la otra parte.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente mesa de negociación.



Denunciado el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En defecto de denuncia del convenio colectivo, este quedará prorrogado en todo su contenido por periodos anuales sucesivos, aplicándose provisionalmente a todos los conceptos retributivos una subida igual a la que se apruebe en los Presupuestos Generales del Estado de dicho año, para las mismas escalas, niveles y respectivas categorías.

Artículo 4. Interpretación y 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 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 estará compuesta por dos vocales miembros del equipo de gobierno designados por la Alcaldía y dos representantes de las personas trabajadoras.

Podrá utilizar los servicios de los/as asesores/as, con voz, pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha Comisión. La Comisión de Seguimiento se constituirá en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, siendo estos de carácter vinculante. En caso de empate, se aplicará el voto de calidad del Alcalde o, en su defecto, no se considerará aprobado ningún acuerdo. Actuará como secretario/a el secretario/a del Ayuntamiento o el/la empleado/a público/a en quien este delegue.

La Comisión estará presidida por la Alcaldía del Ayuntamiento o persona del equipo de gobierno en quien delegue. Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento se celebrarán cada seis meses y estarán válidamente constituidas en primera convocatoria, con la totalidad de las partes representadas, y en segunda convocatoria con la mayoría absoluta de sus miembros.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuyas convocatorias se harán por escrito con una antelación mínima de 48 horas de la celebración. La fecha de celebración no excederá de 15 días hábiles y las resoluciones que procedan se emitirán en el plazo improrrogable de otros 15 días hábiles.

Todo trabajador/a municipal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión, mediante escrito dirigido al presidente/a de la Comisión, con registro de entrada en el ayuntamiento y con copia al comité de empresa, entendiéndose, solicitada la celebración de la Comisión cuyos plazos se ajustarán a lo establecido anteriormente.

El Ayuntamiento facilitará la información solicitada por las y los integrantes de la Comisión de Seguimiento en cuestiones de competencia de ésta.

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 formular las personas trabajadoras.
- Emitir informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
- Actualización de las normas del Convenio Colectivo cuando vengan determinadas por disposiciones legales.
- Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo o en las normas de aplicación.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva del Excmo. Ayuntamiento de Escalona y su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras y su representación en aquella y, en particular, en este convenio colectivo, respetando el derecho a la negociación colectiva.

Las Organizaciones Sindicales y los órganos de representación legal del empleado público tendrán el derecho a negociar y el deber de participar, de conformidad con la legislación vigente, en aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer de manera motivada sistemas o métodos de organización del trabajo.

Criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas en base a la Catalogación de Puestos de Trabajo que permita tanto un nivel óptimo de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el presente convenio.



- b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- f) La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde este se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores y trabajadoras.
- g) La prevención de riesgos laborales y, en concreto, la identificación y mejora de aquellos factores que puedan afectar negativamente a la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores, cualquiera que sea el ámbito y características de su actividad laboral.
- h) La promoción del principio de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6. Calendario laboral.

El Calendario laboral será el que los organismos competentes determinen para la localidad de Escalona, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes respecto de la jornada laboral.

Dicho calendario laboral, podrá subdividirse en varios calendarios laborales en función de la forma de prestación de servicios de los distintos departamentos en aras a realizar los ajustes de jornada máxima anual.

El calendario laboral o calendarios deberán negociarse y publicarse en los tabloneros de anuncios y/o sede digital en el primer trimestre del año, todo ello de acuerdo a los siguientes artículos.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada máxima anual será 1582 horas anuales (nota aclaratoria: 250 días hábiles – 22 vacaciones – 2 (24 y 31 diciembre), o, en su caso, la parte proporcional en función de la parcialidad de la contratación o la que correspondiente proporcionalmente por días adicionales de vacaciones en función de los años de servicio, siendo la jornada semanal de 35 horas semanales efectivas, o la parte proporcional en función de la parcialidad de la contratación.

En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria, de hasta cuarenta horas semanales en cómputo anual. En dichos supuestos el personal laboral tendrá derecho a percibir los complementos que correspondan.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días no laborables, así pues, cuando dichos días coincidan con un día no laborable, dará derecho a su disfrute en otro día distinto a elección del trabajador/a.

Artículo 8. Horario de trabajo.

Con carácter general el horario será de lunes a viernes de 8 a 15:00 horas, y ello sin perjuicio de otras modalidades de jornada existentes para determinadas secciones, departamentos, centros y/o puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Escalona podrá establecer horarios diferentes con el fin de adecuar el trabajo a circunstancias específicas, como condiciones climáticas adversas o necesidades especiales del servicio (por ejemplo, la prevención de una DANA).

Estas modificaciones se realizarán previa consulta y comunicación por escrito a los responsables y representantes de los trabajadores.

a) Creación de Bolsa de Horas.

La bolsa de horas permitirá la acumulación y compensación de horas de trabajo no realizadas en determinados periodos, que podrán ser recuperadas en otros momentos, siempre respetando los límites legales y las necesidades operativas de la empresa, previa solicitud y autorización del Jefe/a del servicio.

b) Cambios de turno.

Para aquellos puestos de trabajo con horario de trabajo a turnos, se les permitirá la realización de cambios entre compañeros, con conocimiento y autorización del concejal/a del área y/o, según proceda, del coordinador/a o jefe/a del servicio y siempre y cuando se respeten los descansos obligatorios.

c) Horario de Verano.

Los centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva, a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, durante el periodo comprendido entre el (16 de junio y el 15 de septiembre), siempre que el servicio lo permita. Dicha jornada de verano vendrá reflejada en el calendario laboral correspondiente.

Así mismo, y para las secciones, departamentos y/o actividades donde sea posible, por necesidades del servicio, se podrá adelantar la entrada en el puesto de trabajo, adelantando igualmente la salida. Igualmente se podrá negociar cambios en el horario con la finalidad de evitar aquellas horas de más calor en verano, siempre que sea aprobado por el Jefe/a de servicio o persona responsable del mismo.

Todo ello sin perjuicio de la jornada máxima anual.

**d) Horario especial de ferias y fiestas.**

Durante las ferias y fiestas, habitualmente celebradas durante la tercera semana de agosto, el horario reducido será de 9:00 horas a 13:00 horas en los días laborables en los que se celebren estas actividades, excluyendo el viernes de dicha semana, que será considerado día no laborable.

Por ejemplo:

- Si las ferias y fiestas comienzan el jueves, el horario reducido se aplicará el jueves y el lunes siguiente.
- Si comienzan el miércoles, el horario reducido será el miércoles, jueves y lunes siguiente, manteniéndose el viernes como único día no laborable.

En caso de que, por circunstancias organizativas o del servicio, algún trabajador/a deba trabajar fuera de este horario reducido o en el día no laborable (viernes), el tiempo trabajado no será considerado como horas extraordinarias, sino que se compensará con horas equivalentes en tiempo de descanso, acumulables y computadas como tiempo de trabajo efectivo.

e) Horario nocturno

Se considerarán nocturnas las horas de la jornada laboral comprendida entre las 22:00h. y las 6:00 h.

Artículo 9.- Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten y que serán objeto de negociación, que contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Entidad proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Artículo 10.- Tiempo de trabajo efectivo.

Se considera trabajo efectivo el empleado para:

- Pausa bocadillo:
 - a) Jornada completa o superior a 6 horas continuadas: 30 minutos.
 - b) Jornada partida. 15 min. Cada parte de la jornada.
- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Interrupciones por la propia organización del trabajo.
- Reducción de la jornada laboral durante las ferias y fiestas patronales.
- Permisos retribuidos.

Artículo 11. Descanso semanal.

El personal laboral tendrá un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos, sin perjuicio de otras modalidades de prestación de servicio distintas de la general.

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

- Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
- Que ninguna persona trabaje de manera habitual dos fines de semana continuados. (con excepción de las que tengan su jornada laboral estipulada exclusivamente fines de semana).

Excepcionalmente, se podrá requerir a los trabajadores cuyo horario de trabajo no se desempeñe en sábados y domingos la prestación de servicios dichos días, por parte de la entidad local, siempre y cuando existan imprevistos cuya atención sea necesaria atender. Esta circunstancia será comunicada y debidamente motivada, debiendo el trabajador, siempre y cuando tenga dedicación según lo dispuesto en la RPT, aceptar la prestación de dichos trabajos, sin perjuicio de los descansos mínimos inter jornada y semanal. Para el caso de no tener reconocida dicha dedicación, la aceptación será voluntaria.

La retribución de dicha prestación de servicios si conlleva la realización de horas extraordinarias se retribuirá o descansará según lo previsto en este convenio.

**Artículo 12.-Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós (22) días hábiles, o proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo.

Su disfrute se realizará, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, dentro del año natural o excepcionalmente hasta el 31 de Marzo del año siguiente, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio. No obstante lo anterior, y previa autorización del responsable de cada área se podrá disfrutar de un máximo de cinco días sueltos por año.

a) Vacaciones adicionales.

Además, en el caso de haberse completado los años por antigüedad, que se especifican en el Ayuntamiento, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 1 días hábiles
- Veinte años de servicio; 2 días hábiles
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles
- Treinta y más años de servicio: 4 días hábiles.

b) Procedimiento de solicitud.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año. No obstante, debido a las características y necesidades específicas del Ayuntamiento de Escalona, durante los meses de julio y agosto no podrán coincidir de vacaciones más del 20% de los trabajadores correspondientes a cada puesto o servicio. En todos los casos, el disfrute de las vacaciones estará sujeto a la autorización previa del Jefe/a de Servicio o responsable correspondiente.

El calendario laboral o calendarios con inclusión y fijación de las vacaciones anuales se negociará y publicará antes del 30 de mayo de cada año, considerando las solicitudes individuales de los trabajadores y/o de los servicios o departamentos, presentadas hasta el 1 de mayo de cada año para ser incluidas en dicho calendario. Aquellas solicitudes no presentadas en dicha fecha podrán presentarse en todo caso hasta dos meses antes de su pretensión de disfrute, pero no podrán atenderse dentro de la negociación del calendario laboral, sino que se tramitarán como un derecho individual del trabajador.

c) Disposiciones comunes.

- Las distintas áreas y unidades funcionales en que se organice el ayuntamiento procurarán distribuir los periodos de disfrute de vacaciones de tal forma que se evite cubrir las vacantes con nuevas contrataciones de trabajadores.

- Podrán ser fijadas vacaciones fuera del periodo normal por iniciativa y voluntad del empleado o empleada municipal, siempre que las necesidades del servicio, dentro de su unidad lo permitan.

- En los servicios en los que se tengan que establecer un sistema de turnos para el disfrute de vacaciones, éste tendrá el carácter rotatorio, no obstante, el mutuo acuerdo entre los trabajadores, se podrá alterar el sistema de turnos, previo informe de la comisión de seguimiento. En caso de desacuerdos en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se hará por antigüedad.

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

- Se propiciará, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y sin perjuicio del resto de personal, la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges, parejas de hecho o familias monoparentales, con hijos e hijas menores de edad o con discapacidad a la hora del disfrute de estas.

CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 13.- Permisos y Licencias.**

Las personas trabajadoras tendrán los siguientes permisos:

a) 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 consanguinidad 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.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las trabajadoras trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada



normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora 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 quien 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o la empleada pública tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

j) 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.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares por cada sexto trienio cumplido, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

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

Asimismo, las 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 posibles según la organización del departamento que corresponda.

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

n) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el 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 el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de 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 hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.



Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras/es de la entidad local generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de la reducción corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al Ayuntamiento con una antelación de quince, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

ñ) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados o empleadas públicas y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 de trabajo que sean aplicables en el departamento al que pertenezcan. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

o) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la entidad local con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

p) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

q) Permiso retribuido para las empleadas públicas desde el primer día de la semana 37 hasta el parto. En el supuesto de gestación múltiple, esté permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

r) El empleado o la empleada del Ayuntamiento podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías. Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento. Además, por el mismo motivo se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, cuando las tutorías tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo. Tanto el permiso como la flexibilización se encuentran condicionados a las necesidades del servicio.

**Artículo 14.- Justificación de ausencias.**

1. Las personas trabajadoras deben acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos.

2. 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.

3. Las ausencias del puesto de trabajo motivadas por enfermedad común alegada por la persona trabajadora 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.

4. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas podrán dar lugar a una reducción 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.

5. Los empleados públicos que al objeto de justificación aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán en una causa de responsabilidad disciplinaria. A tal objeto el Jefe/a de Servicio o responsable correspondiente podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

Artículo 15. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal laboral del Ayuntamiento que esté en situación de excedencia voluntaria sólo conservará un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

La situación de excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Dicha excedencia se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 16.- Licencias sin sueldo con reserva de puesto (permiso no retribuido).

El personal laboral, que cuente con una antigüedad mínima de un (1) año en el Ayuntamiento, podrá solicitar la presente licencia, siempre que las características del puesto lo permitan y previa autorización del Jefe/a de Servicio correspondiente, pudiendo ser denegado por necesidades del servicio.

Esta licencia deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de inicio.

Su duración mínima será de 10 días y la máxima de un mes.

CAPÍTULO V. CONDICIONES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**Artículo 17.- Condiciones generales de acceso al empleo.**

La selección y contratación se regirán por principios de igualdad, mérito y capacidad, establecidos constitucionalmente y detallados en la normativa estatal y autonómica. En este sentido la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, regula de manera detallada las condiciones de selección y contratación del personal laboral al servicio de la administración pública en esta comunidad autónoma. Establece sistemas de selección como oposición, concurso-oposición y concurso, y contempla disposiciones específicas para la integración de personas con discapacidad y la igualdad de acceso para nacionales y extranjeros con residencia legal en España. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre clasifica a los empleados públicos y establece los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad como bases para la selección (Artículo 55, EBEP). Además, el Real Decreto 364/1995 regula el ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado, enfatizando la necesidad de procesos basados en mérito y capacidad.

Las condiciones de contratación serán las establecidas según las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral con las especialidades que, en cada momento, se establezcan para las administraciones públicas en relación con el personal laboral relacionados con determinados proyectos, programas, etc.

Artículo 18.- Provisión de puestos.

El sistema de provisión de puestos será el que se determine en la Relación de Puestos de Trabajo que incluirá la promoción interna dentro de la propia entidad local.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Según lo dispuesto 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 los Trabajadores" en su artículo 14 los periodos de prueba deben ser acordados por escrito.



Los periodos de prueba que se concertarán en el Excmo. Ayuntamiento para el personal indefinido o con contrato temporal superior a seis meses no superarán los siguientes:

- Tres meses para el personal de los grupos A y B.
- Un mes para el personal de los grupos C1 y C2.
- Quince días para el personal del grupo OAP.

En el caso de contratos inferiores a los 6 meses los periodos de prueba serán los siguientes:

- Un mes para el personal de los grupos A y B.
- Quince días para el personal de los grupos C1 y C2.
- Quince días para el personal del grupo OAP.

Serán nulos los periodos de prueba que se establezcan para personas trabajadoras que hayan desempeñado las mismas funciones en el Ayuntamiento anteriormente.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Clasificación profesional y Categorías profesionales.

La estructura profesional del Excmo. Ayuntamiento se clasificará de acuerdo a la titulación exigida el ingreso a los puestos de trabajo. Para ello será de aplicación la clasificación y requisitos de titulación requeridos para los/as funcionarios/as de carrera, conforme a lo señalado en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 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.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: Título de Bachiller o Técnico.
- C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- OAP: Agrupaciones profesionales de oficios y servicios, se debe poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas propias del puesto sin titulación específica

Las categorías profesionales que conforman cada grupo profesional serán las establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo vigente en cada momento en el Ayuntamiento, cuyas funciones igualmente se detallarán en dicho documento.

Artículo 21.- Promoción Profesional.

Carrera profesional vertical.

Los principios que rigen la promoción profesional del personal laboral al servicio de la administración pública se basan fundamentalmente en los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Estos principios están consagrados tanto en la Constitución Española como en la ley autonómica, y son reforzados por la jurisprudencia relevante. En su virtud las promociones verticales se realizarán de acuerdo a los procedimientos selectivos que procedan.

Carrera profesional horizontal.

La Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha, establece que la carrera profesional horizontal debe considerar la complejidad de las funciones, la estructura jerárquica y las posibilidades de promoción, y debe ser voluntaria y basada en un sistema de tramos de ascenso. Por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a nivel nacional, enfatiza la igualdad, mérito y capacidad como principios fundamentales para la promoción profesional.

De acuerdo con los mencionados principios y en aras a fomentar la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación profesional de los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento, las partes se comprometen a negociar, una vez implementada completamente la RPT, dentro de la Mesa General de Negociación Única un sistema de carrera profesional horizontal.

Encomiendas temporales de funciones.

Las encomiendas temporales de funciones de superior categoría deben adherirse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, según lo establecido en el artículo 67.1 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Las retribuciones complementarias serán las del puesto que se encomienda, manteniéndose las retribuciones básicas de origen.

**Artículo 22.- Formación.**

El Ayuntamiento facilitará la formación de sus trabajadores, proporcionándoles la asistencia a cursos relacionados con sus puestos de trabajo. Así mismo el Ayuntamiento organizará un curso básico actualizado de igualdad y primeros auxilios, necesario en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 23. Retribuciones del personal laboral.**

Se atenderán en forma y contenido a los conceptos retributivos para empleados públicos y sus tablas de revisión anual.

I. Retribuciones básicas: Serán las constituidas por el sueldo base, trienios y pagas extraordinarias. Para los trienios se atenderá a la clasificación e importes establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según clasificación profesional equivalente.

II. Complemento de destino: Será fijado en la relación de puestos de trabajo según baremo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para personal funcionario, según clasificación profesional equivalente.

III. Complemento específico: Contemplará la especial dificultad técnica, peligrosidad, penosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad, festividad... Se atenderá a la clasificación establecida por la AGE y se incrementará anualmente con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

IV. Pagas extraordinarias: Se devengará por periodos semestrales o en su caso por la parte proporcional del periodo trabajado. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Escalona percibirán dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre serán cada una de ellas conforme a la LPGE. La paga correspondiente a diciembre se abonará antes del día 22 de diciembre de cada año.

V. Antigüedad: Se devengará la antigüedad conforme a los trienios generados dentro del Ayuntamiento de Escalona y por los importes recogidos en la LPGE.

Estos conceptos retributivos serán de aplicación plenamente una vez aprobada la relación de puestos de trabajo. Hasta ese momento seguirán vigentes las retribuciones fijadas para cada trabajador en los presupuestos municipales.

Artículo 24.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral.

Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

- Por necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 80 horas al año.

El Ayuntamiento decidirá si la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso horario o retribución económica, conforme a las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo, previa comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores. Como norma general, únicamente se abonarán las horas extraordinarias realizadas para el Verano Cultural, Fiestas y Ferias, y la Jornada Medieval, aunque esta regla podrá adaptarse a las necesidades específicas de cada servicio o situación. Para otros servicios extraordinarios, la compensación se efectuará preferentemente en horas de descanso acumulables, que podrán disfrutarse posteriormente como jornadas completas añadidas a los periodos de vacaciones.

Cada hora de trabajo que se preste en día laborable se compensará por 1 hora 30 minutos de descanso en días laborables y cuando se preste en domingo y festivo por 2 horas y 30 minutos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que habrán de sumarse a los periodos de vacaciones.

La cuantía de retribución de las horas extraordinarias realizadas será la siguiente:

- Horas extraordinarias diurnas (lunes a sábado): 24€/hora.
- Horas extraordinarias nocturnas. (A partir de las 22 horas de lunes a sábados): 30€/hora.
- Horas extraordinarias diurnas domingos y festivos: 26€/hora.
- Horas extraordinarias nocturnas (A partir de las 22 horas de domingos y festivos): 32€/hora.

Artículo 25.- Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El ayuntamiento solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.



El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1ª La atención de las responsabilidades familiares

2ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c)

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del ET.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 26.- Complemento de IT.

El personal laboral del Ayuntamiento de Escalona, que tuvieran una antigüedad superior a un año tendrán derecho a la percepción del siguiente complemento de Incapacidad.

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

a) Durante los tres primeros días naturales se percibirá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social alcance el cincuenta por ciento de las retribuciones que venga percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad o expedirse la licencia por enfermedad.

b) Desde el cuarto día natural hasta el vigésimo, ambos inclusive, se percibirá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social alcance el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que venga percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad o expedirse la licencia por enfermedad.

c) A partir del día natural vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive se percibirán la totalidad de las retribuciones.

2. Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día hasta alcanzar el cien por ciento de las retribuciones que venga percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad o expedirse la licencia por enfermedad.

Artículo 27.- Indemnización por kilometraje.

Cuando, de manera excepcional, se utilicen vehículos particulares para realizar desplazamiento a fin de cumplir con las funciones propias del puesto, y previa autorización del mismo por el Jefe/a del servicio, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización equivalente a 0,26€/km recorrido.

CAPÍTULO VIII. CONDICIONES Y GARANTÍA SINDICALES

Artículo 28.

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

Artículo 29.

Se adecuará local en el Ayuntamiento, para su utilización por los delegados de personal y/o miembros del comité de empresa y Secciones Sindicales con representación unitaria en la Entidad Local, dotándole de medios técnicos y materiales.

Los representantes del personal Laboral tendrán un crédito horario retribuido según lo expuesto en la legislación vigente.



La utilización de dicho crédito tendrá carácter preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previa y expresamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse, a su superior jerárquico.

Las horas mensuales acumuladas podrán ser acumuladas por los miembros de la misma candidatura.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 30.

El cuadro de faltas y sanciones, así como las causas de despido disciplinario del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será el establecido en lo dispuesto en los Arts. 93 a 98 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Y la ley 4/2011 de 10 de marzo del Empleo Público de Castilla la Mancha.

Artículo 31.- Clases de faltas.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Artículo 32. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto y acatamiento a la Constitución española y al Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tengan encomendadas.

d) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona jerárquicamente superior, mediata o inmediata, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de personal empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven graves riesgos o daños para el propio personal funcionario o terceras personas.

q) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la legislación sobre contratos del sector público, cuando medie, al menos, negligencia grave.

r) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre régimen presupuestario y contabilidad aplicable al sector público, cuando medie, al menos, negligencia grave.

s) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

t) Se considerarán faltas muy graves, además de las establecidas en la normativa aplicable, la acumulación de dos faltas graves en un período de un año, así como la acumulación de más de dos faltas graves en un período de tres años.

Artículo 33. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.



- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.
- e) La grave desconsideración con las personas jerárquicamente superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- f) La producción de daños graves en los locales, instalaciones, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes, la adopción de decisiones, resoluciones o acuerdos o la realización de actuaciones manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) La falta de asistencia al trabajo o a acciones formativas obligatorias sin causa justificada durante tres o más días al mes.
- m) El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.
- n) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada o del horario de trabajo.
- ñ) La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición o la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el decimosexto día o sucesivos desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- o) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de tres días.
- p) Las acciones u omisiones que perturben gravemente el servicio.
- q) El atentado grave a la dignidad del personal empleado público o de la Administración.
- r) La grave falta de consideración con la ciudadanía.
- s) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.
- t) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la legislación sobre contratos del sector público, cuando no constituya falta muy grave.
- u) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre régimen presupuestario y contabilidad aplicable al sector público, cuando no constituya falta muy grave.
- v) La aceptación de trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
- w) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares o de personas allegadas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- x) El encubrimiento de faltas muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.
- y) Cooperar a la ejecución de hechos constitutivos de falta muy grave con actos anteriores o simultáneos en los términos previstos en el artículo 139.3.
- z) Se considerarán faltas graves, además de las establecidas en la normativa aplicable, la acumulación de dos faltas leves en un período de un año, así como la acumulación de más de dos faltas leves en un período de tres años.

Artículo 33. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada o del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia al trabajo o a acciones formativas obligatorias sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- c) La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, o la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el decimosexto día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, cuando no constituya falta grave.
- e) La incorrección con la ciudadanía, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado, cuando no constituya falta grave.
- f) El retraso, descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- g) Emplear o utilizar recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o de personas allegadas.



h) La negligencia en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios, si no causa perjuicios graves.

i) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, siempre que no deba ser calificado como falta muy grave o grave.

j) El encubrimiento de faltas graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

k) Cooperar a la ejecución de hechos constitutivos de falta grave con actos anteriores o simultáneos en los términos previstos en el artículo 139.3.

Artículo 34. Clases de sanciones.

Por la comisión de faltas disciplinarias pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio, que en el caso del personal funcionario interino comporta la revocación de su nombramiento y la exclusión de todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

b) Despido, aplicable exclusivamente al personal laboral, con cese definitivo en su puesto de trabajo.

c) Suspensión firme de funciones.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia y sin derecho a indemnización.

e) Demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas: pérdida de tramos o grados alcanzados en la carrera profesional horizontal o en la ampliación del periodo de tiempo requerido para poder solicitar el reconocimiento del tramo o grado correspondiente.

f) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que se forme parte.

g) Apercibimiento por escrito.

Artículo 35. Sanciones que pueden imponerse según la gravedad de la falta.

1. Por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio.

b) Despido, en el caso del personal laboral, con efectos inmediatos.

c) Suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de dos a seis años.

d) Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia.

e) Pérdida de uno, dos o tres tramos o grados alcanzados en la carrera profesional horizontal.

f) Ampliación, entre tres y cinco años, del periodo de tiempo requerido para poder solicitar el reconocimiento del tramo o grado correspondiente.

g) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de dos a cuatro años.

2. Por la comisión de faltas graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión firme de funciones y retribuciones por un periodo superior a treinta días e inferior a dos años.

b) Traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia.

c) Pérdida del tramo o grado superior que se establezca conforme al artículo 64.4 u otra normativa específica.

d) Ampliación entre uno y dos años del periodo de tiempo requerido para poder solicitar el reconocimiento del tramo o grado correspondiente.

e) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo superior a seis meses e inferior a dos años.

3. Por la comisión de faltas leves pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Suspensión firme de funciones y retribuciones por un periodo de uno a treinta días.

b) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de un mes a seis meses.

c) Apercibimiento por escrito.

4. El personal funcionario que haya sido sancionado con traslado forzoso con cambio de localidad de residencia no puede obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fue trasladado entre uno y tres años. Dicho plazo se computa desde el momento en que se efectuó el traslado.

5. El personal funcionario que haya sido sancionado con la pérdida de algún tramo o grado alcanzado en la carrera profesional horizontal no podrá volver a solicitar el reconocimiento del tramo o grado que corresponda en el plazo de tres años.

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL

Artículo 36.

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

**Artículo 37.- Vestuario laboral.**

Al personal que precise de uniforme para la realización de trabajo, se le dotará de las prendas necesarias tanto para la época de invierno como para la temporada estival.

Será de obligado cumplimiento, de acuerdo a la normativa de Prevención de Riesgos laborales, el uso de vestuario laboral. En el caso de no poder utilizar las prendas o de calzado de seguridad por motivos médicos deberá aportarse el justificante oportuno.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá proponer a la entidad local, de manera motivada, la incorporación de colectivos que, por las características de las funciones que desempeñan, precisen la utilización de vestuario y calzado específico, sin perjuicio de lo que se determine por el Servicio de Prevención, que en cualquier caso será de obligado cumplimiento.

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

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

Se establece de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un reconocimiento anual del estado de salud de los trabajadores. Dicho reconocimiento médico se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad, la dignidad, la no discriminación y la confidencialidad.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES**Artículo 39. Representación colectiva.**

La Administración del Ayuntamiento de Escalona y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se registrará por lo dispuesto en el presente convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que regulen los derechos sindicales y de participación.

Artículo 40. Comités de empresa y delegados de personal.**DERECHOS SINDICALES**

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Ley 9 de 1987, de 1 de marzo, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7 de 1990, de 19 de julio, de Negociación colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes.

Secciones sindicales.

Los sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el ámbito del Ayuntamiento, podrán constituir secciones sindicales, formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito del Ayuntamiento, la sección sindical tendrá reconocida a todos los efectos plena capacidad de obrar, a través de sus representantes, en defensa de los intereses de los trabajadores, así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Las secciones sindicales con representantes en los órganos elegidos democráticamente recibirán una subvención fija anual.

Cada sección sindical con presencia en los órganos de representación dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones correspondientes a los miembros del Comité de Empresa, ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo del Ayuntamiento siempre que estén motivados o relacionados con actividades sindicales propias de su cargo.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta dos años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Delegado/a Sindical.

Cada sección sindical legalmente constituida tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical, independientemente del número de afiliados e independientemente del número de trabajadores, el cual será el representante y portavoz del Sindicato en el Ayuntamiento.

Dicho Delegado tendrá derecho a un crédito horario y tendrá todas las garantías, derechos y prerrogativas de cualquier Delegado de Personal.

Asimismo, se le reconoce capacidad de negociación como representante legal del sindicato al que pertenezca en el ámbito del Ayuntamiento.

Crédito horario.



A partir de la entrada en vigor del presente convenio, tanto los Delegados Sindicales como los Delegados de Personal y representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales por delegado, acumulada en cómputo anual, para el mejor desempeño de sus funciones, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Comité de Empresa y representantes de los trabajadores.

En el ámbito del Ayuntamiento, el Comité de Empresa o, en su caso, los representantes de los trabajadores serán el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores en dicho ámbito:

Estará formado por el número de representantes y Delegados/as de Personal que de acuerdo con la legislación vigente y en relación al número de trabajadores/as le corresponda.

Derechos, facultades y funciones de los representantes de los trabajadores, la Junta de Personal y Delegados/as de Personal.

Los derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa y representantes son los definidos por la Ley 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por la Ley 9 de 1987, de 12 de mayo, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7 de 1990, de 17 de julio.

Además de los referidos en las citadas leyes tendrán los siguientes:

a) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus entes autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

b) Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

c) Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

d) Los representantes legales de los/as trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

e) El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

f) En todos los centros de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual el Comité de Empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que considere de interés general.

g) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

h) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y el Comité de Empresa las nóminas y cualquier otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etc., de los/as trabajadores/as municipales.

i) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el Ayuntamiento, siendo su informe vinculante. Asimismo, designará a los vocales representantes de los trabajadores/as en los órganos de selección.

j) Será informada trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

k) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este acuerdo a los representantes de los trabajadores, la Junta de Personal, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivas a las secciones sindicales y especialmente al Delegado/a Sindical.

Garantías de los representantes de los trabajadores y Delegados.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical podrá ser separado del servicio o sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni posteriormente, salvo que ello no se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la separación del servicio o cualquier otra sanción por supuestas faltas, obedeciera a otras causas; deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este acuerdo, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de los trabajadores, el Comité de Empresa, Delegado/a de Personal y el Delegado/a Sindical del sindicato al que pertenezca, en su caso, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el ámbito de este acuerdo.



Los miembros del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal y Delegados/as Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo, en los casos de reasignación de efectivos o traslados forzosos, respecto de los demás trabajadores.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por cauda o en razón del desempeño de su representación.

Artículo 41. Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar reuniones:

- a) Las secciones sindicales legalmente constituidas, directamente o a través de sus Delegado/a Sindical.
- b) El comité de Empresa.
- c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30% del total.

El comité de Empresa del Personal Laboral podrá convocar reuniones dentro de la jornada de trabajo ajustándose a las características de cada centro, siempre y cuando se comunique al Ayuntamiento con cuarenta y ocho horas de antelación, se refiera a la totalidad de los trabajadores de cada centro de trabajo y el número total de horas utilizadas para esta finalidad no exceda de cincuenta al año.

La convocatoria deberá contener el orden del día, la hora y el lugar de celebración y la firma de quien esté legitimado para convocar.

En todo caso serán garantizados los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.

Artículo 42. Derecho de huelga.

La Corporación garantizará en todo caso el ejercicio del derecho de huelga, en defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, quedando dicho derecho sujeto a lo establecido en el presente acuerdo y a la legislación que en su caso le sea de aplicación.

Artículo 43. Regulación de los servicios mínimos.

El procedimiento se iniciará con una propuesta del sindicato o sindicatos convocantes y de no ser aceptada ésta se abrirá el proceso de negociación, pudiendo preverse fórmulas de arbitraje voluntario para solucionar las discrepancias que se planteen.

Con la comunicación de huelga se acompañará una propuesta sindical de servicios mínimos o esenciales, que los sindicatos firmantes se comprometen a garantizar.

En el plazo de veinticuatro horas la Corporación manifestará su conformidad o disconformidad con lo propuesto. En el caso de producirse disconformidad, la Corporación remitirá su contrapropuesta, abriéndose una mesa de negociación al efecto.

En todo caso y ante la posibilidad de desacuerdo, los sindicatos garantizarán los servicios mínimos de su primera propuesta.

Tanto si existe acuerdo como si no, el decreto que regule los servicios mínimos y ponga fin al trámite deberá ser conocido por todos los trabajadores con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a la del comienzo de la huelga. Los servicios mínimos deberán ser comunicados nominalmente a cada trabajador/a en ese plazo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Revalorización Salarial.

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

Segunda . Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

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

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

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

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

Ningún/a trabajador/a podrá ser despedido/a o discriminado/a por cuestiones relativas a su intimidad. Se evitará en la redacción de este convenio y/o cualquier otro documento el lenguaje sexista.

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



El ayuntamiento de Escalona cuenta con Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso, siendo por tanto que las actuaciones en materia de igualdad, conciliación y prevención del acoso seguirán lo establecido en dichos planes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Complemento de Antigüedad del personal laboral: para el personal laboral que viniese percibiendo cantidades por este concepto, en virtud de pactos individuales con el Ayuntamiento, se le mantendrán las mismas como condición más beneficiosa.

No obstante, a la entrada en vigor de este convenio, se reconocerán a aquellos trabajadores/as que no percibiesen cantidad alguna por dicho concepto, los derechos por antigüedad (trienios) que tengan generados de acuerdo a lo aquí dispuesto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales que regulan materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y que se opongan al mismo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los trabajadores y demás normas de aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

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

N.º I.-3572