



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 GERINDOTE 2025-2027", con nº de convenio colectivo 45100832012025, suscrito por la parte empresarial por dos representantes del Ayuntamiento, y por la parte social por las Delegadas de Personal del mismo, presentado ante este organismo el día 11 de noviembre 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 64/2025, de 9 de septiembre ("DOCM" de 15 de septiembre) 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 ("DOCM" de 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:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE GERINDOTE 2025/2027

PREÁMBULO

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 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 Labora 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 Gerindote y, de otro los representantes de los trabajadores del Ayuntamiento de Gerindote. 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 prórroga.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, previa aprobación por el pleno de la Corporación.

Su vigencia será desde su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo hasta el 31 de diciembre de 2027. Siendo susceptible de revisión, a partir de los seis 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 quedaran reflejados en el acta de cada reunión. En caso de empate, se aplicará el voto de calidad de la Alcaldesa 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 se 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 quince días hábiles y las resoluciones que procedan se emitirán en el plazo improrrogable de otros quince 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 Gerindote 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 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 Gerindote, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes respecto de la jornada laboral.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada semanal con respecto a las jornadas continuas será de 35 horas semanales, sin perjuicio de otros servicios que pudieran tener otro horario, como es el caso de las jornadas a turno partido que realizarán una jornada máxima semanal de 37,5 horas, o la parte proporcional en función de la parcialidad de la contratación, respectivamente.

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.

El personal de la oficina del Ayuntamiento, el horario de trabajo será, de carácter obligatorio, de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, completando el resto de la jornada de manera flexible.

a) 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 de Alcaldía o concejalía delegada y siempre y cuando se respeten los descansos obligatorios.

b) Horario de verano: Los servicios que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva, a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, durante el periodo estival comprendido entre el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, variando cada año en función del horario lectivo del colegio y siempre que el servicio lo permita. Dicha jornada de verano vendrá reflejada en el calendario laboral correspondiente.

Así mismo, y para el personal cuyas funciones así lo permitan y 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 Alcaldía o concejalía delegada.

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

Artículo 10. Tiempo de trabajo efectivo.

Se considera trabajo efectivo del empleado la pausa de bocadillo, que será de 30 minutos.

Artículo 11. Descanso semanal.

El personal 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.

Cuando la organización y las necesidades del trabajo no lo permitan y supongan 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.

Artículo 12. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de estas en caso de no poder disfrutarlas.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona trabajadora, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada.



Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

En caso de discrepancia entre personas trabajadoras de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir los quince años de servicio, añadiendo un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles de vacaciones por año natural. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

ANTIGÜEDAD	DIAS ADICIONALES	TOTAL, DIAS 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

CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 13. Permisos y licencias.

Los empleados 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) Por asistencia al médico de la propia persona trabajadora, por el tiempo indispensable, así como acompañar a un familiar de primer grado que sea menor o familiar dependiente.

d) Por acompañamiento al médico de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, por el tiempo indispensable.

e) Para realizar funciones sindicales en los términos que se determine en la legislación.

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

g) 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.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.

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.

i) 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.

j) 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.



k) 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.

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.

m) 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.

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

o) 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.

p) 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 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 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

q) 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 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.

r) 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.

s) La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, esto es, 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.

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

u) 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 las 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. Los empleados del Ayuntamiento 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 la comunicación inmediata a su responsable, así como su justificación que acredite tal circunstancia.

3. 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.

4. 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 la Alcaldía o concejalía delegada ente 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, que tendrá una reserva de puesto de un año, y posteriormente se 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 correspondiente de la Alcaldía o concejalía delegada, 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 diez 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.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.**Artículo 18. Clasificación profesional y categorías profesionales.**

La estructura profesional del Excmo. Ayuntamiento se clasificará de acuerdo con 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 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 concentran 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 caso de contratos inferiores a los seis 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.

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

Artículo 20. 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 21. Retribuciones del personal laboral.

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

I. Salario base: 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. Trienios: se abonará conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según clasificación profesional correspondiente.

III. Pagas extraordinarias: Se devengará por periodos semestrales o en su caso por la parte proporcional del periodo trabajado. Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Gerindote 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.

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 22. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 o 35 horas semanales de trabajo efectivo y en cómputo anual, en función de las jornadas que se realicen en cada servicio.

Podrán realizarse horas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Por alguno de los siguientes motivos:

–Voluntarias: Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 80 horas al año.

–De fuerza mayor: Por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de un día de licencia por cada seis horas extraordinarias realizadas, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será un día de licencia por cada cuatro horas extraordinarias.

En el caso de compensación por periodos de descanso, en todos los supuestos, esta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligado cumplimiento por el trabajador.

Si así se acuerda con el trabajador/a, se retribuirá en metálico, a razón de:

HORA DIA LABORABLE (lunes a sábado)	HORA DE DOMINGO/ DIA FESTIVO/NOCTURNA (lunes a sábado)	NOCTURNA DOMINGOS Y FESTIVOS
15,00 €	18,00 €	20,00 €

Las horas extraordinarias correspondientes a las fechas y actos relacionados a continuación serán repartidas equitativamente entre todas las personas trabajadoras capacitadas para realizarlas y de forma rotativa entre los mismos:

–Fiestas patronales.

–Semana Santa.

–San José.

–Días festivos de Navidad.

–Acontecimientos Culturales y Deportivos.

–Otros acontecimientos que puedan surgir.



CAPÍTULO VIII. CONDICIONES Y GARANTÍA SINDICALES

Artículo 23.

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 24.

Se podrá facilitar un 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 un lugar adecuado.

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 25.

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 26. Clases de faltas.

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

Artículo 27. 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.

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

p) El acoso laboral.

q) 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.

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



- s) 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.
- t) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.
- u) 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 28. 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 (fichajes) o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada o del horario de trabajo.
- o) 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.
- p) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de tres días.
- q) Las acciones u omisiones que perturben gravemente el servicio.
- r) El atentado grave a la dignidad del personal empleado público o de la Administración.
- s) La grave falta de consideración con la ciudadanía.
- t) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.
- u) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la legislación sobre contratos del sector público, cuando no constituya falta muy grave.
- v) 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.
- w) La aceptación de trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
- x) 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.
- y) El encubrimiento de faltas muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.
- z) 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.
- aa) 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 29. 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
- 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 30. 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) 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.
- f) Apercibimiento por escrito.

Artículo 31. 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 32.

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

Artículo 33. 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 con 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.

El vestuario será devuelto al Ayuntamiento, una vez terminado su contrato laboral.

Artículo 34.

El Ayuntamiento realizará el reconocimiento médico de manera anual a las personas trabajadoras.

Artículo 35. Incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes o de contingencias comunes o de contingencias profesionales, el personal laboral se regirá por lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

1. Contingencias comunes (enfermedad común o accidente comunes):

a) Durante los tres primeros días naturales no percibirá complemento alguno.

b) Desde el cuarto día natural hasta el vigésimo, ambos inclusive, se percibirá un complemento que sumando a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social alcance el 60% 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 el 75% de las retribuciones.

2. Contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente profesional):

Cobrará el 75% de las retribuciones que venga percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad o expedirse la licencia por enfermedad, desde el primer día de baja.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. Representación colectiva.

La Administración del Ayuntamiento de Gerindote 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 regirá 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 37. 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.



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.

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.

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

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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 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 38. 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 39. 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 40. 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 Gerindote 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 UNICA

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 con lo aquí dispuesto, será efectivo a partir de la entrada en vigor del convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA UNICA

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 UNICA

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 a los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas.

Toledo, 9 de diciembre de 2025.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.º I.-6183