



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "VI CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA-LA MANCHA", con nº de convenio colectivo 45001082012007, suscrito por la parte empresarial por un representante de la empresa y por la parte social por la delegada de personal de las personas trabajadoras, presentado definitivamente en este organismo el día 20 de enero de 2026, 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 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 9 del Decreto 64/2025, de 9 de septiembre de 2025, ("DOCM" del 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 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 y proceder al depósito del texto original del mismo.

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

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA-LA MANCHA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, que ha sido pactado por la representación legal de las personas trabajadoras de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha y la empresa FEDERACION DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA LA MANCHA (en adelante, FEMPCLM), establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa y el personal dependiente de la misma.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a 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 adelante, TRLET); en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS); y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL); o normas que legalmente las sustituyan; así como en las demás disposiciones laborales y sociales de carácter general vigentes.

Art. 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las actividades, programas, y servicios de la FEMPCLM.

Art. 3.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en el centro de trabajo donde se halle ubicada la sede de la FEMPCLM en el ámbito de Castilla-La Mancha.

Art. 4.- Ámbito personal.

1. Se entiende por personal laboral toda persona trabajadora que, manteniendo relación jurídico-laboral con la FEMPCLM, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades de la FEMPCLM.

2. El presente Convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado con la FEMPCLM por contrato de trabajo por cuenta ajena.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal de alta dirección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.3 letra c) del TRLET y demás normas legales de aplicación.

- Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la empresa se derive de la aceptación de minuta o presupuesto, o estén vinculados mediante relación contractual de prestación o arrendamiento de servicios.

**Art. 5.- Vigencia.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece por cuatro (4) años desde su entrada en vigor.

Art. 6.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta (30) días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente, en lo que a su parte normativa se refiere, hasta la finalización del proceso negociador, de la misma manera, a los diferentes conceptos salariales, se les aplicará con carácter retroactivo lo pactado en el nuevo Convenio.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que por resolución extrajudicial de conflictos o por la jurisdicción laboral a instancia de la autoridad laboral, se modificara o anulara alguna de las partes, las firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a readaptar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución extrajudicial, administrativa o sentencia jurídica en firme, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se puedan promulgar durante la vigencia de este Convenio por disposición legal solo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen lo aquí pactado.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA.**Art. 8.- Comisión paritaria.**

Al amparo del Art. 85.3e) del TRLET, se constituirá una comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Dicha comisión estará integrada por el/la representante legal de las personas trabajadoras y el/la representante de la FEMPCLM que ostente, estatutariamente, la jefatura de personal y deberá constituirse dentro de los quince (15) días siguientes a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, cualquiera de las partes podrá valerse de los asesores que considere conveniente, los cuales serán designados para cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma, donde figurará necesariamente el tema o temas a tratar en un plazo máximo de seis (6) días desde la presentación de la solicitud.

El escrito dirigido a la Comisión Paritaria, se remitirá a la misma en la sede de la empresa.

Por parte de la empresa se entregará copia de dicho escrito a todos los representantes de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de tres(3) días.

La Comisión Paritaria podrá convocar a aquellas personas trabajadoras de la Empresa o asesores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación o solución de conflictos presentados a la Comisión Paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la FEMPCLM; los/las representantes de las personas trabajadoras; o estas mismas, en este caso a través del Delegado/a de Personal, siempre que haya sido elegido/acomo tal.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) El estudio y propuesta, cuando proceda, de la modificación, supresión o creación de grupos o niveles profesionales, así como la emisión de informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
- g) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistema de provisión de vacantes y de promoción, consolidación de empleo de carácter estructural y permanente y acceso de las personas trabajadoras.
- h) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

En referencia a lo descrito en el apartado e), las partes acuerdan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, al dictamen de la Comisión Paritaria, antes de plantear conflicto ante el Órgano Arbitral laboral de Castilla-La Mancha.

La FEMPCLM facilitará a la Comisión Paritaria los espacios, locales y/o medios técnicos y materiales precisos, en su caso, para su funcionamiento.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con naturaleza obligacional



o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el registro de convenios y publicándose, si así se acuerda, en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación y objetividad.

Para que quede válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la asistencia de cada una de las dos partes.

Denunciado el Convenio, en tanto en cuanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

La Comisión Paritaria está obligada conforme a lo dispuesto en el TRLET.

Art. 9. -Comisión de igualdad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este Convenio las partes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de este Convenio conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

Para una mayor garantía del derecho de igualdad se creará la COMISIÓN DE IGUALDAD que detectará y corregirá las posibles discriminaciones o desigualdades que pudieran darse en el ámbito de aplicación de este Convenio, teniendo en cuenta la LOIEMH.

De igual forma y con idénticos componentes que la Comisión Paritaria, esta comisión se constituirá en el plazo máximo de quince (15) días a partir de la entrada en vigor del Convenio.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 10.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la FEMPCLM y su ejecución práctica se ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, salvando consecuentemente las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

Los representantes de las personas trabajadoras, tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el TRLET y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los representantes de las personas trabajadoras tendrán el derecho y deber de participar, al menos con su informe, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, en los límites y casos establecidos por la legislación vigente.

Se entiende por organización del trabajo a efecto de lo definido en este Convenio:

- a. La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- b. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c. La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- d. El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respecto a la profesionalidad de cada trabajador, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.
- e. La distribución del trabajo en el tiempo.
- f. El Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondientes.
- g. Los sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO IV.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Art. 11.- Modificaciones sustanciales.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del TRLET.

**Art. 12.- Movilidad funcional.**

Si por necesidades excepcionales, imprevisibles y perentorias de funcionamiento del trabajo, tuvieran que realizarse trabajos de superior o inferior categoría, éstos se realizarán de la manera prevista en los apartados siguientes, así como en lo dispuesto en el art. 39 del TRLET, dándose traslado previamente, de esta situación, a los representantes de las personas trabajadoras.

a) Trabajos de superior categoría:

Se retribuirá a la persona trabajadora con un complemento que equipare las retribuciones que viniera percibiendo con las retribuciones que correspondan a la categoría que desarrolle, durante el periodo que lo realice.

b) Trabajos de inferior categoría:

Las personas trabajadoras que, por aplicación del presente apartado, realicen tareas de inferior categoría a las que habitualmente desarrollan, mantendrán sus retribuciones y demás derechos de su puesto de origen.

En ningún caso estos trabajos estarán clasificados más de un nivel por debajo del que corresponda a la persona trabajadora.

Art. 13.- Movilidad geográfica.

En esta materia, el presente Convenio se ajustará a lo establecido en el art. 40 del TRLET.

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**Art. 14.- Clasificación Profesional.**

1. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y/o contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo los tres siguientes grupos profesionales:

GRUPO I: Personal Directivo.

- Nivel I.- Secretario/a General.

- Nivel II.- Vicesecretario/a General.

GRUPO II: Personal Técnico.

- Nivel I.- Técnico Superior o asimilado.

- Nivel II.- Técnico Medio o asimilado.

GRUPO III: Personal Administrativo.

- Nivel I.- Administrativo.

- Nivel II.- Auxiliar Administrativo.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio serán clasificados individualmente en atención al nivel profesional asignado y conforme a las escalas señaladas en el número anterior, al puesto de trabajo que desempeñen.

En su caso, las personas trabajadoras sujetas a contratos de trabajo en prácticas y para la formación quedarán adscritas igualmente a dicha clasificación.

2. La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos y subgrupos profesionales establecidos.

Igualmente, el hallarse en posesión de titulación no exigida para desempeñar las funciones para las que se fue contratado, no será relevante a efectos de clasificación o reclasificación profesional, debiendo estarse, en todo caso y respecto a esto último, a lo establecido en materia de promoción interna en el presente Convenio.

Art. 15.- Categorías profesionales y definición de las mismas.

Las categorías Profesionales existentes en la actualidad en la empresa, así como la definición de las mismas, son las expresadas en el presente Convenio y que figuran como Anexo I.

CAPÍTULO VI. - PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN.**Art. 16.- Principios generales.**

Con el objeto de dotar a la empresa de un modelo de relaciones laborales estables que contribuyan a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad, las modalidades de contratación temporal, de ser legalmente posibles, se emplearán única y exclusivamente ante la imposibilidad o inconveniencia manifiesta de la contratación indefinida, fijando como objetivo la mayor estabilidad en el empleo.

Art. 17.- Provisión de vacantes.

Para la provisión de vacantes de los puestos de trabajo, que existan o pudieran existir, así como las de nueva creación, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la FEMPCLM, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

1º. Reingreso de excedentes, según art. 18 del presente convenio.



2º. Promoción Profesional.

3º. Contratación.

Con carácter previo a todas las fases, las vacantes que resulten se ofertarán a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

Quedan excluidas del presente procedimiento las correspondientes al Grupo I: Personal Directivo, que serán cubiertas de acuerdo a lo previsto en los Estatutos de la FEMPCLM.

Art. 18.- Reingreso de excedentes.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría profesional a la suya, siempre que su cobertura resulte necesaria y no se encuentre comprendida entre las plazas ofertadas en promoción.

En caso de no existir vacante en su grupo y nivel, y existir vacante en un nivel inferior de su grupo, podrá optar por esta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En caso de optar a la plaza de nivel inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar, de forma preferente, cualquier vacante de necesaria cobertura que se produzca en su categoría.

Art. 19.- Promoción profesional.

La empresa convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 del presente Convenio.

Podrán participar todas las personas trabajadoras de la FEMPCLM que reúnan los requisitos definidos por la Comisión Paritaria, en la convocatoria que se realice a tal efecto.

Art. 20.- Órgano de selección.

El órgano de selección estará compuesto por representantes de la empresa, así como por el representante de las personas trabajadoras.

Art. 21.- Personal temporal.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad de contratación más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Art. 22.- Ceses y finiquitos.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito.

Cuando una de las partes del contrato de trabajo decida, de forma voluntaria, la resolución del mismo, deberá notificarlo a la otra con, al menos, la antelación siguiente:

GRUPOS I y II: Un (1) mes.

GRUPO III: Quince (15) días.

Dicha notificación deberá realizarse por escrito, recibiendo acuse de recibo de la misma.

En cualquier caso, si el cese se produce sin respetar ese plazo, la FEMPCLM o la persona trabajadora, estarán obligados a abonar o deducir la parte proporcional por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

En el acto de la firma de finiquitos y liquidaciones, la persona afectada tendrá derecho a ser asistido por un representante de las personas trabajadoras de la FEMPCLM, delegado/a de personal de la empresa o representante sindical.

Art. 23.- Periodo de prueba.

Todas las personas trabajadoras después de su ingreso en la FEMPCLM, estarán sometidos a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

GRUPO I: Dos (2) meses.

GRUPO II: Un (1) mes.

GRUPO III: Quince (15) días.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. De no producirse, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa de acuerdo a las condiciones de contratación pactadas y a la normativa específica que legalmente resulte de aplicación.

Art. 24.- Jubilación.

La Edad de Jubilación para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, será conforme a la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Art. 25.- Jubilación anticipada.

La Comisión Paritaria determinará los supuestos en los que pueda ser de aplicación la jubilación parcial, de conformidad con la legislación laboral y de Seguridad Social vigente.

CAPÍTULO VII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**Art. 26.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45, 47 y 48 del TRLET, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y demás derechos, en los siguientes casos:

a) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve (9) meses. En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 45 número 1 apartados d) y e) y en el artículo 48 números 4, 5, 6 y 7 del TRLET.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que, de las actuaciones de tutela judicial, resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso y de acuerdo a lo previsto en el artículo 48.8 del TRLET, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.

e) En los casos de Excedencia Forzosa.

f) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48.2 del TRLET.

g) La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 45.2 del TRLET.

Art. 27.- Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con al menos un (1) año de antigüedad al servicio de la FEMPCLM.

La duración de esta situación será por el tiempo máximo que solicite la persona trabajadora y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a cuatro (4) meses.

b) Para el cuidado de hijo/a: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Las personas trabajadoras en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de discapacidad del hijo/a, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

El periodo que dure esta modalidad de excedencia, será computable a efectos de antigüedad.

c) Las personas trabajadoras También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, para atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida y/o un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Las personas trabajadoras en esta situación, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedarán en esta situación las personas trabajadoras que, por aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo fuera del ámbito de este convenio, pudiendo permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

e) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) año y máxima de cinco (5), a las personas trabajadoras cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, resida en otra localidad, impidiendo esto la agrupación familiar.

Art. 28.- Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras que por designación o elección desempeñen un cargo público o de confianza en una administración pública o una función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito local, comarcal-territorial, provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.



La reincorporación deberá de ser solicitada en el periodo de dos (2) meses siguientes al cese en el cargo público o de confianza o en la función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

De no solicitarse la incorporación dentro del periodo fijado, se pasará a la situación de excedencia voluntaria por intereses particulares.

CAPÍTULO VIII.- JORNADA Y HORARIOS.

Art. 29.- Jornada.

El número de horas de trabajo efectivo y su normal distribución para cada una de las categorías afectadas por este Convenio, será de una jornada máxima anual de 1512 horas, distribuidas semanalmente en jornada máxima de 35 horas y con arreglo a lo pactado en el calendario laboral que se elabore para cada uno de los años de su vigencia.

Art. 30.- Calendario laboral.

El calendario laboral contendrá, como mínimo, la distribución de la jornada, diaria y semanal, y los descansos, festivos y periodos de vacaciones anuales retribuidos, respetándose las jornadas que en la actualidad se vinieran realizando.

Una vez negociado el periodo de disfrute vacacional del personal de la FEMPCLM, este se expondrá en un lugar visible. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán producir modificaciones en dichos cuadrantes para realizar los ajustes que resulten necesarios como consecuencia de circunstancias imprevisibles, imprevistas o de fuerza mayor.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del TRLET, un ejemplar del calendario laboral deberá estar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La Comisión Paritaria, velará por el cumplimiento de las jornadas y horarios establecidos en el correspondiente calendario laboral.

Art. 31.- Jornadas especiales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la adecuación y/o flexibilización de su jornada laboral en casos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En este supuesto y a petición de la persona trabajadora, la empresa vendrá obligada, a través de la Comisión Paritaria, a la adecuación de la jornada solicitada por la misma.

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, siempre que dicho familiar no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si bien llevará aparejada la reducción retributiva proporcional a la reducción de jornada que se disfrute.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Art. 32.- Pausa durante la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de una pausa de treinta (30) minutos durante la jornada de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta pausa se disfrutará en el horario comprendido entre las 9:30 y las 12:30 horas.

Art. 33.- Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el TRLET y, especialmente, en sus artículos 34 y 35 sobre el número de horas extraordinarias a realizar. No obstante, ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria ni para el cómputo de topes máximos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias normales: Son las horas trabajadas que excedan de la jornada ordinaria diaria no contempladas en los apartados siguientes.

En ningún caso las horas extraordinarias normales podrán superar el número de sesenta (60) anuales por persona trabajadora, salvo por las razones justificadas previstas en el art. 35.3. del TRLET.

La empresa comunicará a las personas trabajadoras, con 72 horas de antelación, la necesidad de realizar horas extraordinarias normales.

b) Horas extraordinarias estructurales: Se entiende como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, por ausencia de personal u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trate.

c) Horas extraordinarias por fuerza mayor: Son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.



De horas extraordinarias normales, se podrán pactar, como máximo y en el conjunto de la suma de todas las personas trabajadoras, el equivalente al 20 % de las horas ordinarias pactadas, pudiéndose distribuir anualmente.

Art. 34.- Compensación horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente:

a) Horas extraordinarias normales: Se compensarán en tiempo de descanso a razón una hora y cuarenta y cinco minutos por cada una realizada.

b) Horas extraordinarias estructurales y por fuerza mayor: Se compensarán económicamente hora por hora, excepto las horas extraordinarias estructurales que, por necesidades del servicio, el trabajador, tenga que realizar fuera de su jornada laboral, en cuyo caso, se retribuirán como hora extraordinaria normal.

De conformidad con el art. 35.1 del TRLET la compensación por descanso deberá producirse dentro del plazo de cuatro (4) meses siguientes a la realización, salvo que por autorización de la Comisión Paritaria se acuerde la acumulación en otros periodos.

Por razones de organización del trabajo y necesidades de los servicios, la compensación de horas extraordinarias estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) Deberá ser solicitada con una antelación mínima de tres (3) días hábiles.

b) No podrán compensarse horas extraordinarias en los meses de julio, agosto y diciembre.

c) La compensación solo podrá producirse en días con horario de, al menos, 7 horas de trabajo efectivo y, salvo los restos en minutos que lo serán en bloque, siempre en fracciones mínimas de 1 hora.

d) Con carácter general, las horas tenderán a compensarse en bloque y por días completos o parciales, a primera o última hora, evitando la dispersión en días y, en ningún caso, con alternancia horaria dentro de la misma jornada.

e) En caso de desplazamientos fuera del lugar habitual de trabajo que conlleven la realización de tareas fuera del horario laboral, el tiempo considerado como horas extraordinarias será el estrictamente destinado al trabajo, así como a los desplazamientos in itinere (ida y vuelta) que generen dichos desplazamientos.

f) En todo caso la compensación de horas extraordinarias estará sujeta a solicitud y autorización previa de la jefatura de personal.

Art. 35.- Compensación jornadas festivas y/o descansos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora no pudiera disfrutar íntegramente de algún festivo o, en su caso, de descanso semanal, tendrá derecho a un descanso compensatorio por igual número de días. Salvo acuerdo entre las partes, dicho descanso habrá de disfrutarse dentro de los tres (3) meses siguientes al día no disfrutado. Si fuesen dos (2) días consecutivos los no disfrutados, se tendrá derecho a una compensación de tres (3) días en iguales términos.

CAPÍTULO IX.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 36.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticinco (25) días laborables por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo y se disfrutará por las personas trabajadoras dentro del año natural o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

A los efectos previstos en el presente artículo los sábados, domingos y festivos no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El personal que su contrato se extinga en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

Los criterios para fijar el calendario de vacaciones se establecerán entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras y deberán ajustarse a las siguientes normas:

a) Veinticinco (25) días laborables a disfrutar por la persona trabajadora dentro del año natural o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente, los cuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador (que deberá realizarse entre los días 1 y 15 del mes de abril de cada año), entre el 15 de junio y el 15 de septiembre en un periodo mínimo de quince (15) días hábiles consecutivos, fraccionables en dos periodos de diez (10) y cinco (5) días respectivamente, sin que computen ni interrumpan dicho computo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo solicitado, el resto de los días serán pactados entre la persona trabajadora y la empresa, en periodos mínimos consecutivos de cinco (5) días hábiles.

b) Si las vacaciones estuviesen programadas de antemano, y la persona trabajadora no las pudiese iniciar por Incapacidad Temporal (en adelante, IT), podrá hacerlo fuera del periodo previsto, iniciando el nuevo periodo siempre dentro del año natural al que corresponda o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si la IT sobreviniera dentro de su periodo vacacional, se suspenderán dichas vacaciones, iniciándose de nuevo una vez finalizada la IT, en la misma forma expresada en el párrafo anterior.



Cuando el período vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo que dispone el artículo 48.4 del TRLET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso correspondiente al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica.

Art. 37.- Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio, o registro de parejades hecho, legalmente acreditados.

b) Seis días (6) en los casos de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia se aumentará en tres (3) días.

Cinco (5) días, por la misma naturaleza, en los casos de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho legalmente constituida, 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.

Dos (2) días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o familiares de hasta tercer grado de consanguinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos (2) días.

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, la persona trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un (1) mes, con independencia de otras licencias sin sueldo.

En caso de intervención quirúrgica, si la misma, independientemente de la anestesia utilizada, no requiriese ingreso ni reposo, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar únicamente del día de la intervención.

c) Dos (2) días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y tres (3) días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal a que se refiere el art. 37.3 apartado d) del TRLET.

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 guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

f) La madre o el padre, en caso de que ambos trabajen y opten por el período de lactancia de un hijo/a menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a disfrutar, indistintamente, de una (1) hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividir el período de lactancia en dos fracciones. Este período podrá ser sustituido, voluntariamente, por cuatro (4) semanas, que se acumularán al permiso de maternidad y/o paternidad.

g) El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, incluidas las consultas de tratamientos de fertilidad.

Igualmente, en caso de que la persona trabajadora necesite acompañar hijos/as convivientes o a familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o con un grado de discapacidad o dependencia acreditado, que precisen acompañamiento a consulta médica o a pruebas complementarias de diagnóstico, la persona trabajadora tendrá derecho al tiempo indispensable que se requiera al efecto.

h) El tiempo necesario para la asistencia a reuniones de coordinación del centro especial o de acompañamiento, si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario en caso de hijo/a con discapacidad.

i) El tiempo necesario para la asistencia a reuniones o tutorías escolares de los hijos/as, previa acreditación de la convocatoria o citación por el Centro de Enseñanza.

j) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

k) Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes.

l) Un (1) día, por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el enlace coincida en horario o jornada laboral.

Dos (2) días si la celebración del enlace dista más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador/a.

m) En caso de celebración de Comuni3n, Bautizo o acto equivalente en cualquier confesi3n religiosa, la persona trabajadora tendr3 derecho al disfrute del d3a de la celebraci3n, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos (2) d3as si la celebraci3n del evento dista m3s de 100 kil3metros de la localidad de residencia de la persona trabajadora.



n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 aquélla, 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, y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo la empresa, en tal caso, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho de conciliación.

Las personas trabajadoras, previa petición para su estudio a la Comisión Paritaria, podrán solicitar la acumulación en jornadas completas.

ñ) Hasta ocho (8) días, cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Cuando por razones organizativas o de producción no pudieran disfrutarse dentro del año natural, estos podrán disfrutarse, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente, prorrateándose los días al tiempo de duración del contrato inferior a un (1) año.

o) Festividades y horarios especiales:

- Corpus Christi: El horario laboral en la semana de celebración de esta festividad será, previo acuerdo con la empresa, de cinco (5) horas consecutivas, entre las 8:00 y las 14:00 horas.

- Verano: Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario laboral será de 8:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

- Feria y Fiestas: El horario laboral durante las fechas de celebración de las fiestas de agosto de la localidad de Toledo será entre las 8:00 y las 13:00 horas.

- Navidad:

- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados no laborables y abonables a todos los efectos. En el supuesto que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior o posterior.

- El horario laboral durante los días de celebración de la festividad navideña comprendidos entre los días 26 de diciembre y 2 de enero, siempre que no estén considerados no laborables o festivos, será entre las 8:00 y las 13:00 horas.

A los efectos del presente artículo se adjunta, como anexo III de este Convenio, un cuadro con los grados de parentesco por consanguinidad y afinidad.

Art. 38.- Licencias no retribuidas.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince (15) días, ni superior a ciento ochenta (180) días naturales.

La petición se realizará con un (1) mes de antelación a la fecha prevista de realización, ante la Comisión Paritaria, siendo ésta la encargada de su resolución. Dicha Resolución deberá ser adoptada en el plazo máximo de (15) quince días contados desde el siguiente a su petición y la denegación de la misma, en su caso, deberá ser motivada.

El tiempo de disfrute de dicha licencia computará a los efectos de antigüedad.

A los efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, o norma que legalmente lo sustituya, así como de la normativa concordante.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos seis (6) meses de disfrute de la última que le fuere concedida.



CAPÍTULO X.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Art.39.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

A los efectos de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a las personas trabajadoras de la FEMPCLM afectadas por el presente Convenio Colectivo les será de aplicación la normativa que en cada momento se encuentre vigente, previa aprobación de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XI.- FORMACIÓN.

Art. 40.- Principios generales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como al acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la empresa, tanto directamente como por acuerdo con otras entidades.

Art. 41.- Planes de formación.

Dentro de sus presupuestos, la FEMPCLM desarrollará un plan de formación continuada que se negociará con los/las representantes de las personas trabajadoras, a fin de que estas últimas puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías y según las necesidades de la empresa.

Dichos Planes, que se elaborarán con carácter anual, contemplarán, fundamentalmente, las siguientes previsiones:

- Formación General: Comprensiva de cursos para amplios espectros de la plantilla y para la adecuación en general a los puestos de trabajo.

- Formación Individual: A instancia de cualquiera de las partes firmantes, afectará a la persona trabajadora para el perfeccionamiento del desempeño de su puesto de trabajo.

En dichos planes tendrán preferencia, las personas trabajadoras que pudieran estar afectados en procesos de reorganización de la empresa.

Art. 42.- Ayuda a la formación.

Ayuda económica que, a instancia de la persona trabajadora, podrá otorgarse para el desarrollo por ésta de estudios reglados hasta nivel de finalización de grado universitario.

Esta ayuda consistirá, en el caso de los estudios reglados citados en el párrafo anterior: En centros públicos, en el abono de la totalidad del coste de la matrícula; y en caso de estudios reglados en centros privados, el importe equivalente al del centro público.

Art. 43.- Tiempos para la formación.

El tiempo empleado para la asistencia a los cursos de formación programados y autorizados por la FEMPCLM, así como a aquellos programados, en su caso, por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 44.- Permisos para la formación.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados directamente con la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de permisos no retribuidos de una duración máxima de seis (6) meses cada dos (2) años.

Igualmente, cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, dispondrá de dos (2) días por cada asignatura en la que estuviese matriculada, con un máximo de diez (10) días por curso académico; estos podrán ser utilizados para cualquier asignatura matriculada y se podrá acumular hasta un máximo de tres (3) días laborables consecutivos; todo ello con ocasión de concurrencia a exámenes.

CAPÍTULO XII.- SALUD LABORAL.

Art. 45.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

a) Principios generales:

La Empresa y el personal de la misma incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la LPRL y la normativa que la desarrolla, así como en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales, o normas que legalmente las sustituyan.

Para ello deberán nombrarse los/las Delegados/as de prevención y, en su caso, los Comités de seguridad y salud, en los ámbitos que la ley establece.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las



condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

b) Derechos de las personas trabajadoras en materia de Seguridad Laboral.

- Derecho de protección frente a los riesgos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos a consulta, participación, información y formación de las personas trabajadoras.

- Evaluaciones de riesgos y Acción Preventiva.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la LPRL, el empresario deberá consultar a los representantes de las personas trabajadoras, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en los centros de trabajo, deberá incluir la estructura organizativa de prevención, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación determinará el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención, determinando las prioridades de las medidas a adoptar y la vigilancia de su eficacia.

- Vigilancia de la salud.

La evaluación de riesgos, determinará los riesgos específicos y, en función de ellos, el plan de prevención recogerá el plan de salud consensuado con los representantes de las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud, contemplará pruebas y exámenes específicos según el sexo, edad, y características singulares de la persona, con la periodicidad suficiente para que resulte efectivo y garantizando la confidencialidad médica de los datos.

Se realizará en horas de trabajo y, de no ser posible, el tiempo empleado, se computará como tiempo de trabajo efectivo. Si fuera necesario desplazamiento, para la realización de alguna prueba, éste correrá a cargo de la empresa.

- Derecho a la información.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban la información necesaria en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de las personas trabajadoras de la empresa, así como a cada una de ellas en su puesto de trabajo.

- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

- Las medidas de emergencia y evacuación.

- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la formación.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar que, dentro de los planes formativos de la misma, se establezca una formación mínima en temas de Salud Laboral para todo el personal de al menos 14 horas, en el primer año, incluyendo al personal de nuevo ingreso; siendo los contenidos consensuados con los delegados de prevención.

Delegados de Prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución sobre los métodos de evaluación de riesgos, y de vigilancia de la salud.

- Ser consultados sobre los condicionantes mínimos exigibles a la mutua a quién contratar, la cobertura de contingencias profesionales y los servicios que de ello se deriva.

- Ser consultados sobre el Servicio de Prevención, y sobre los elementos (estudios, pruebas...) que puedan ser contratados con otros medios.

- Ser consultados sobre la entidad que gestione las contingencias comunes, que salvo acuerdo en contra será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) o entidad que legalmente le sustituya en estas funciones.

- Tendrán una formación específica para el desarrollo de sus funciones y contarán con un crédito horario de 1 hora al mes para el desarrollo de sus funciones, pudiéndose éstas sumar al crédito horario sindical retribuido.

- Los desplazamientos en cumplimiento de sus funciones se atenderán a lo expuesto en el artículo 61 del presente Convenio.

- Recibirán copia documental de la "evaluación de riesgos", para poder negociar el plan de prevención.

- Recibirán informe sobre los accidentes e incidentes ocurridos y su investigación de causas.

- Recibirán, así mismo, información sobre los controles periódicos que se realicen sobre las condiciones de trabajo.

- Recibirán información sobre los controles de vigilancia de la salud, con los informes técnicos apropiados, donde se establezcan: propuestas y medidas de control y protección.

- Y todas aquellas no mencionadas que recoge la LPRL en su Capítulo V, artículo 36.



c) Deberes de las personas trabajadoras en materia de Prevención de riesgos.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

La evaluación de los riesgos atenderá, específicamente, a los efectos de éstos sobre las mujeres en función del puesto de trabajo y a los posibles efectos de la capacidad reproductiva en las trabajadoras.

- Violencia en el Trabajo.

La dirección de la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personal al que afecta este Convenio, para lo cual se comprometen a que en el plazo de un (1) mes a partir de entrada en vigor del Convenio se negociará en la "Comisión de Igualdad" un protocolo de violencia en el trabajo que contendrá, como mínimo:

- Declaración de principios sobre el respeto a la intimidad y a la dignidad de las personas, así como la responsabilidad de la empresa de procurar entornos laborales libres de acoso.

- Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de manera amplia y recogiendo un listado de posibles actitudes que se consideran como tal.

- Procedimiento de actuación que se articule bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Creándose (o asumiendo la Comisión de Igualdad las funciones) una comisión instructora de Tratamiento de la violencia en el trabajo, con representación paritaria, como órgano encargado de la tramitación del proceso.

- La evaluación y revisión del funcionamiento e implantación del procedimiento.

- Difusión del protocolo.

Este protocolo deberá estar implementado una vez transcurridos dos (2) meses del inicio de la negociación.

Art. 46.- Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Empresa procederá, a petición de la persona trabajadora y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de dicha persona, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los/las representantes de las personas trabajadoras.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento, en cómputo anual, de las retribuciones básicas y percibiendo, en su caso, un complemento personal.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 49.1.n) del TRLET, si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de diez (10) días a partir de la notificación de la Resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del TRLET.

Art. 47.- Otras formas de movilidad.

Por disminución de capacidad: la movilidad por disminución de la capacidad de la persona trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición de la misma o por decisión de la Empresa, previo informe del servicio médico designado por la Comisión Paritaria, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa Formación profesional para adaptar, a la persona trabajadora, a su nuevo puesto de trabajo, la cual será facilitada por la Empresa. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Comisión Paritaria, previo informe, en su caso, del Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 48.- Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.



Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la LPRL.

La Empresa deberá comunicar estos cambios, con carácter previo, a los/las representantes de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIII.- ACCIÓN SOCIAL.

Art. 49.- Acción social.

Por parte de la FEMPCLM se abordará la creación de una Comisión de Acción Social, para todo el personal dependiente de la misma, la cual coincidirá en su composición con la Comisión Paritaria.

A dicha Comisión le corresponderá:

- a) Efectuar propuesta de actuación.
- b) Aportar criterios para el desarrollo de los Planes de Acción Social.
- c) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

Además, la FEMPCLM contratará, con un centro especializado, la realización de una inspección médica anual para las personas trabajadoras que lo deseen.

Dentro de los planes de Acción Social figurarán al menos los siguientes planes:

- a) Prestamos reintegrables:

Todas las personas trabajadoras con al menos un (1) año de antigüedad, tendrán derecho a la concesión de un préstamo sin intereses hasta el importe de tres (3) mensualidades de salario bruto, pudiendo ascender a seis (6) mensualidades, en caso de ser solicitado y aprobado por la Comisión de Acción Social.

La amortización deberá realizarse en el plazo máximo de 12 meses o 24 en el segundo supuesto, contados a partir del mes siguiente a la concesión del mismo.

No se podrá conceder otro anticipo en tanto en cuanto no se termine la amortización del anteriormente concedido.

- b) Anticipos:

La FEMPCLM abonará en concepto de anticipo, a toda persona trabajadora que lo solicite, el importe de una (1) mensualidad del importe líquido o paga extraordinaria, que será retraída de la mensualidad o paga extra inmediata siguiente.

- c) Gastos escolares:

La FEMPCLM abonará, en concepto de gastos escolares, la cantidad de 125€ por hijo/a y curso escolar de acuerdo con las siguientes condiciones:

Serán beneficiarios de tales ayudas las personas trabajadoras cuyos hijos/as cursen estudios reglados y cuya edad esté comprendida entre los 0 y los 25 años.

Art. 50.- Ayuda para la adquisición de dispositivos correctores visuales.

La empresa, en un esfuerzo por mejorar la salud visual y las condiciones de trabajo de su plantilla contribuirá a la financiación de gafas graduadas o lentillas para sus empleados, bajo las condiciones que se especifican a continuación.

Para las personas trabajadoras que utilicen pantallas de visualización de datos (PVD) como parte esencial de su trabajo, la empresa establecerá una ayuda económica o sistema de reembolso, con un límite económico máximo de 250 € por persona trabajadora y año, para la adquisición de gafas o lentillas graduadas.

Serán beneficiarios de esta ayuda todas las personas trabajadoras de la empresa con contrato indefinido o temporal superior a seis (6) meses, que requieran el uso de corrección visual por prescripción facultativa, siempre que cumplan los requisitos que a continuación se indican y dentro de los límites igualmente indicados:

- a) La necesidad de las gafas o lentillas debe estar justificada mediante un informe médico u oftalmológico oficial, que certifique la deficiencia visual.

- b) En todo caso y para el correspondiente abono en nómina de la ayuda, la persona trabajadora deberá presentar la factura original, el justificante de pago y el informe médico, en el departamento de Recursos Humanos de la FEMPCLM.

Art. 51.- Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no laboral, de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día.

Igualmente, a los efectos retributivos de las Pagas Extraordinarias, la empresa vendrá obligada a la complementación de dichas pagas hasta el importe íntegro correspondiente a las mismas.

**Art.52.-Seguro de accidentes y de responsabilidad civil profesional.**

La FEMPCLM concertará un seguro de responsabilidad civil profesional que cubra a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio ante las responsabilidades derivadas del cumplimiento de la realización de sus funciones.

Igualmente, la FEMPCLM concertará un seguro de accidentes, para todas las personas trabajadoras, que contenga las garantías básicas de:

- Grupo I: Fallecimiento o Invalidez Permanente en cualesquiera de sus grados y por cualquier causa: 200.000 €.

- Grupos II y III: Fallecimiento o Invalidez Permanente en cualesquiera de sus grados y por cualquier causa: 100.000 €.

Art. 53.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, cualquiera que sea su causa y con independencia de cualquier otra indemnización a que tuviera derecho, la FEMPCLM abonará una suma equivalente a cinco (5) mensualidades brutas de la totalidad de las retribuciones que hubiera tenido la persona trabajadora durante el mes anterior al hecho causante, con las retenciones de IRPF y seguridad social que, legalmente y en su caso, correspondan.

CAPÍTULO XIV.- ESTRUCTURA SALARIAL.**Art.54.- Principios generales.**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas brutas de las personas trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso, licencias y permisos computables como de trabajo.

Todas las condiciones que se pactan en materia retributiva afectarán por igual a ambos sexos sin discriminación alguna.

Art. 55.- Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Convenio, y según el encuadramiento contemplado en el Anexo I del mismo.

Art. 56.- Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- 1) Salario Base.
- 2) Pagas Extraordinarias.
- 3) Antigüedad.
- 4) Complementos.
 - a) Complemento de Responsabilidad.

Art. 57.- Salario base.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce (12) mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos y niveles profesionales reflejados en el Anexo II. Se actualizará anualmente de acuerdo al Índice de Precios de Consumo (en adelante, IPC).

Art. 58.- Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras a las que resulta de aplicación este Convenio percibirán dos (2) gratificaciones extraordinarias que se devengarán a la finalización de los meses de junio y diciembre y en la cuantía de una (1) mensualidad de salario base, antigüedad y complementos. Dichas pagas se abonarán, con carácter anticipado, en la primera quincena de dichos meses.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 59.- Antigüedad.

1. Antigüedad consolidada. Se retribuirá por este concepto las cuantías correspondientes a la antigüedad acumulada por la persona trabajadora desde su fecha de alta hasta el 31 de diciembre de 2025. Se actualizará anualmente de acuerdo al IPC.

2. Antigüedad ordinaria. A partir del 1 de enero de 2026 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 100€ mensuales para todas las categorías, que se devengarán a



partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

A los efectos de cómputo de Antigüedad se tomará como fecha, la de ingreso en la empresa, cualesquiera que fuera la relación contractual.

Art. 60.- Complementos.

Los complementos retribuirán las condiciones específicas de cada uno de los puestos de trabajo, para ello se abonarán los complementos que a continuación se detallan. La Comisión Paritaria, junto con la dirección de la empresa, decidirán sobre la cuantía de cada uno de ellos.

a) Complemento de Responsabilidad:

Las personas trabajadoras que desempeñan dentro de su categoría/grupo profesional puestos que supongan una especial responsabilidad, percibirán una contraprestación por ello.

Su percepción se llevará a cabo distribuida en catorce mensualidades ordinarias y se actualizará anualmente de acuerdo al IPC.

El complemento de responsabilidad, por su propia naturaleza, no tendrá carácter consolidable. Por tanto, cuando desaparezcan las causas que motivaron la percepción de este plus, quedará éste sin efecto.

Debido a la naturaleza o singularidad de algún puesto de trabajo podrán crearse complementos distintos a los relacionados anteriormente.

Art. 61.- Percepciones no salariales.

Plus de Asistencia: Las personas trabajadoras que por necesidades de la FEMPCLM tengan que realizar viajes o desplazamientos percibirán una cuantía fija de 50 € si no requiere pernocta y 100 € si requiere pernocta, así como la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados, que deberán justificarse ante la FEMPCLM.

Gastos de Manutención y Estancia: Salvo que los gastos de manutención sean satisfechos directamente por la FEMPCLM, será de aplicación en los siguientes casos y cuantías:

a) En caso de que la persona trabajadora haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer o cenar fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 26,67 €.

b) Cuando el desplazamiento implique la necesidad de comer y cenar fuera del domicilio con tener que pernoctar, tendrá derecho a una compensación de 53,34 €.

c) Cuando el desplazamiento se realice fuera del territorio nacional y no implique pernocta, tendrá derecho a una compensación de 48,08 €.

d) Cuando el desplazamiento se realice fuera del territorio nacional y sí implique pernocta, tendrá derecho a una compensación de 91,35 €.

Gastos de locomoción: Cuando la persona trabajadora utilice vehículo propio para desplazarse a alguna actividad de la FEMPCLM percibirá una indemnización de 0,26 € por kilómetro recorrido.

Art. 62.- Revisión salarial.

Los importes salariales establecidos en el anexo II del presente Convenio se verán incrementados, cada año de su vigencia, en el IPC previsto por el gobierno de forma oficial y en el ámbito nacional, para cada uno de dichos años.

Si el IPC real, resultante cada final de año, superase la previsión del Gobierno mencionada en el párrafo anterior (IPC previsto), las tablas salariales serán regularizadas en dichos porcentajes diferenciales.

La FEMPCLM abonará, mediante una única paga de carácter consolidable y en la nómina del mes siguiente en que se hiciera público dicho IPC real, la correspondiente diferencia entre el referido IPC real y el IPC previsto, todo ello con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 63.- Graduación de las faltas y sanciones.

A los efectos del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el TRLET, así como demás legislación vigente.

CAPÍTULO XVI.- REPRESENTACIÓN Y DERECHOS SINDICALES.

Art. 64.- La representación colectiva de las personas trabajadoras.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del TRLET, en la LOLS y en este Convenio Colectivo.

2. En las elecciones a representantes del personal, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de los centros de trabajo dependientes de la empresa.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la LOLS y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

**Art. 65.- Derechos e Infraestructura del Delegado/a de personal.**

1. El/La Delegado/a de Personal, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:

a) El/La Delegado/a de personal dispondrá, en la sede de la FEMPCLM, de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

b) Se facilitarán al Delegado/a de personal los tableros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, pueda colocar cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estime pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tableros se instalarán en el centro de trabajo y en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

c) El/La Delegado/a de personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, de 15 horas mensuales.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar su utilización previamente, si es posible. De no ser así se justificará posteriormente, debiendo de comunicar igualmente la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

3. En el desarrollo de su función representativa, el/la Delegado/a de personal tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones con la FEMPCLM, así como cualquier otro gasto ocasionado por motivo del desempeño de sus funciones, debidamente justificado.

Las reuniones con la FEMPCLM no se computarán a efectos de crédito horario.

Art. 66.-Garantías de los/las representantes de las personas trabajadoras.

El/La Delegado/a de personal, como representante legal de las personas trabajadoras, disfrutará, según lo establecido en el artículo 68 del TRLET, de las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que será el/la interesado/a.

2. Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

3. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro (4) años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del TRLET. Asimismo, no podrá ser discriminado/a en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

5. El/La Delegado/a de personal no podrá sufrir discriminación, en los derechos que como persona trabajadora tenga a: traslado; promoción; formación; retribuciones complementarias; prestaciones sociales; y, en general, a cualquier otra condición de trabajo.

Art. 67.-Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras.

1. El/La Delegado/a de personal o un número de personas trabajadoras no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo durante la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la empresa con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo el/la Delegado/a de personal podrá convocar asambleas en el centro de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la empresa, en las condiciones siguientes:

a) Se concederá autorización hasta un máximo de 40 horas anuales, de las cuales 30 corresponderán al Delegado/a de Personal y 10 a las personas trabajadoras.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

d) Las asambleas se celebrarán en espacios facilitados por la empresa y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

Art. 68.- Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la LOLS, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de las personas trabajadoras afectadas, la empresa descontará en la nómina mensual de éstas la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad de la persona trabajadora sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.



3. La empresa vendrá obligada a comunicar, al sindicato que corresponda y mediante relación nominal, los descuentos efectuados.

Art. 69.-Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Paritaria. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

CAPÍTULO XVII.- DISPOSICIONES ADICIONALES, DEROGATORIAS Y FINALES.

Disposición Adicional primera. Mejora de las condiciones laborales.

Serán de aplicación a las personas trabajadoras de la FEMPCLM las normas que se publiquen a nivel regional o nacional en materia de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar, así como, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, aquellas otras disposiciones que, siendo de aplicación a los empleados públicos de la administración local de Castilla-La Mancha, mejoren las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Disposición Adicional segunda. Entrada en vigor.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones y convenios de índole laboral, afectos a las relaciones entre la FEMPCLM y su personal empleado, se encuentren vigentes al momento de la aprobación del presente Convenio Colectivo.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el TRLET o normativa que legalmente lo sustituya.

ANEXO I. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE LAS MISMAS.

GRUPO I.- PERSONAL DIRECTIVO.

Nivel I.- SECRETARIO GENERAL. A desempeñar por la persona que acuerde el Comité Ejecutivo de la FEMPCLM, de acuerdo a lo previsto en el artículo 37 de los Estatutos de la FEMPCLM aprobados en Asamblea General Extraordinaria el 16 de febrero de 2002 (en adelante, Estatutos).

Sus funciones y cometidos se encuentran definidos en el artículo 38 de los Estatutos.

Nivel II.- VICESECRETARIO GENERAL. A desempeñar por la persona que acuerde el Comité Ejecutivo de la FEMPCLM, de acuerdo a lo previsto en el artículo 37 de los Estatutos.

Sus funciones y cometidos se encuentran definidos en el artículo 38 de los Estatutos.

GRUPO II.- PERSONAL TÉCNICO.

Nivel I.- TÉCNICO SUPERIOR O ASIMILADO: A desempeñar por aquellas personas trabajadoras que: bien se encuentran en posesión de título de licenciado o graduado universitario, habilitante para ejercer las funciones para las que dicho título les faculta, bien han acreditado, como empleados de la empresa, una antigüedad de, al menos, cinco años como técnico medio, que les hace ser conocedores en profundidad de las responsabilidades y cometidos específicos del puesto de trabajo, siendo su probada y dilatada experiencia asimilables a la titulación necesaria para acceder a esta escala profesional, excepción hecha de aquellos puestos de técnico superior que precisen de una titulación específica y habilitante para su ejercicio.

a) Criterios Generales:

1.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.

2.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de la misma área o unidad funcional.

b) Formación:

Titulación de licenciado o graduado universitario, o conocimientos adquiridos como técnico medio de la FEMPCLM que acreditan su experiencia, preparación y capacitación para ser asimilable a esta escala profesional.

c) Ejercicio de sus cometidos y competencias:

Los técnicos superiores o asimilados ejercerán las jefaturas de área que la FEMPCLM constituya dentro de su estructura orgánica y/o de funcionamiento con los cometidos y responsabilidades que las mismas



conlleven, siendo, en dicho caso, los máximos responsables de la misma y teniendo bajo su directa responsabilidad al personal, de las diferentes escalas profesionales, adscrito a ella.

De acuerdo a la estructura organizativa de la FEMPCLM únicamente podrá haber un técnico superior o asimilado por cada una de las áreas de trabajo constituidas.

d) Dependencia orgánica y funcional:

Se encuentran bajo la dependencia orgánica y funcional directa del secretario general de la FEMPCLM y, en su caso y por delegación expresa de éste, del vicesecretario general.

Nivel II.- TÉCNICO MEDIO O ASIMILADO: A desempeñar por aquellas personas trabajadoras que: bien se encuentran en posesión de título de grado medio, habilitante para ejercer las funciones para las que dicho título les faculta; bien han acreditado, como empleados/as de la empresa, una antigüedad de, al menos, tres años como administrativo, que les hace ser conocedores en profundidad de las responsabilidades y cometidos específicos del puesto de trabajo, siendo su probada y dilatada experiencia asimilables a la titulación necesaria para acceder a esta escala profesional; bien aportan titulación o conocimientos previos de base que justifican su asimilación a la misma.

a) Criterios Generales:

Funciones de realización de tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual, técnico-práctico, tecnológico o de interrelaciones humanas, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y/o profesional.

b) Formación:

Titulación de grado medio; conocimientos adquiridos como administrativo de la FEMPCLM que acreditan su experiencia, preparación y capacitación para ser asimilable a esta escala profesional; o conocimientos previos de base justificativos de acceder a esta categoría.

c) Dependencia orgánica y funcional:

Los técnicos medios o asimilados se encontrarán adscritos a un área de trabajo determinada y dependerán, directamente, de la jefatura de área correspondiente, si bien, por razones del servicio podrá realizar sus funciones para más de un área en concreto y recibir instrucciones de las distintas jefaturas de área.

GRUPO III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Nivel I.- ADMINISTRATIVO O ASIMILADO: A desempeñar por quienes desarrollen actividades administrativas que requieren cierta iniciativa y responsabilidad restringida y que: bien se encuentran en posesión de título superior de formación profesional, habilitante para ejercer las funciones para las que dicho título les faculta; bien han acreditado, como empleados/as de la empresa, una antigüedad de, al menos, tres años como auxiliar administrativo, que les hace ser conocedores en profundidad de las responsabilidades y cometidos específicos del puesto de trabajo, siendo su probada y dilatada experiencia asimilables a la titulación necesaria para acceder a esta escala profesional; bien aportan titulación o conocimientos previos de base que justifican su asimilación a la misma.

a) Criterios Generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Tareas que, sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual, técnico-práctica y/o tecnológica, en un marco de instrucciones precisas de complejidad media técnica y/o profesional con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación:

Titulación de técnico de grado superior de formación profesional, bachiller o equivalente; conocimientos adquiridos como auxiliar administrativo de la FEMPCLM que acreditan su experiencia, preparación y capacitación para ser asimilable a esta escala profesional; o conocimientos previos de base justificativos de acceder a esta categoría.

c) Dependencia orgánica y funcional:

El personal administrativo, con carácter habitual, estará adscrito a un área de trabajo determinada y dependerá, directamente, de la jefatura de área correspondiente, si bien, por razones del servicio podrá realizar sus funciones para más de un área en concreto y recibir instrucciones de las distintas jefaturas de área.

Nivel II.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO O ASIMILADO: A desempeñar por quienes realicen operaciones auxiliares de administración, tales como: correspondencia, archivo, confección de documentos, recepción, telefonista y funciones asimiladas en un contexto tanto de documentación física como tecnológico.

a) Criterios Generales:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

b) Formación:

Titulación de técnico de grado medio de formación profesional, enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o equivalente; o conocimientos previos de base justificativos de acceder a esta categoría.

c) Dependencia orgánica y funcional:

Los auxiliares administrativos, con carácter habitual, estarán adscritos a un área de trabajo determinada y dependerán, directamente, de la jefatura de área correspondiente, si bien, por razones del servicio podrán realizar sus funciones para más de un área en concreto y recibir instrucciones de las distintas jefaturas de área.



ANEXO II. TABLA SALARIAL 2026.

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE (€) 2026
I	I	5.608,63
I	II	5.124,37
II	I	3.444,05
II	II	2.949,86
III	I	2.556,76
III	II	1.848,80

ANEXO III. GRADOS DE PARENTESCO.

GRADOS DE PARENTESCO			
POR CONSANGUINIDAD			POR AFINIDAD
LÍNEA COLATERAL	LÍNEA DIRECTA		LÍNEA COLATERAL
ASCENDIENTES			
	BISABUELOS 3º grado	BISABUELOS 3º grado	
	ABUELOS 2º grado	ABUELOS 2º grado	
TÍOS 3º grado	PADRES 1º grado	PADRES 1º grado	TÍOS 3º grado
HERMANOS 2º grado	PERSONA TRABAJADORA	CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO	CUÑADOS 2º grado
DESCENDIENTES			
SOBRINOS 3º grado	HIJOS 1º grado	YERNOS/NUERAS 1º grado	SOBRINOS 3º grado
	NIETOS 2º grado		
	BISNIETOS 3º grado		

Toledo, 2 de febrero de 2026.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

N.º I.-521