

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Trabajo y Empleo

#### **Resolución de 02/06/2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha [2009/8282]**

Visto el texto del VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, número de Código de Convenio 7700012, aprobado el día 27 de mayo de 2009, suscrito por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales: Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el 28 de mayo de 2009, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo y el artículo 7 del Decreto 77/2006, de 6 de junio, 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 Trabajo y Empleo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 2 de junio de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración  
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

VI Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Capítulo I  
Partes que conciertan el presente Convenio Colectivo

Artículo 1. Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las siguientes Organizaciones Sindicales: Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, Central Sindical Independiente y de Funcionarios y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha.

Capítulo II  
Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

1. El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Se entiende por personal laboral todo trabajador o trabajadora que manteniendo relación jurídico-laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea su duración, preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los centros de trabajo dependientes de la misma.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- a) El personal de alta dirección, de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal laboral contratado en el extranjero o que preste sus servicios en el extranjero.
- c) El personal becario o de colaboración social.
- d) El profesorado de religión dependiente de la Consejería competente en materia educativa.
- e) El personal comprendido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- f) El personal laboral que preste sus servicios en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. No obstante, el presente Convenio Colectivo sí será de aplicación al personal laboral que, prestando sus servicios en dichas Instituciones, y habiendo sido objeto de un proceso de integración desde organismos dependientes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, haya optado por no integrarse en el régimen jurídico aplicable al personal estatutario de las citadas Instituciones Sanitarias.

3. El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y otras entidades públicas o privadas u Organismos Internacionales, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y en lo no regulado en éstos, por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante, la entrada en vigor del Capítulo XII se producirá en el momento de su firma.

2. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo en cualquier momento, siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Denunciado el presente Convenio Colectivo, éste se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

3. En defecto de denuncia del Convenio Colectivo, éste quedará prorrogado en todo su contenido por períodos anuales sucesivos.

#### Artículo 5. Compensación y sustitución

1. El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que los dos tercios de la representación de cada una de las partes acuerden, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará el Convenio Colectivo anterior.

2. Las condiciones de toda índole pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación, salvo las excepciones que se contemplan en el mismo.

## Artículo 6. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 trabajadoras y su representación en aquella y, en particular, en este Convenio Colectivo.

## Artículo 7. Criterios inspiradores de la organización del trabajo

### 1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- 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 éste 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 los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el ámbito y características de su actividad laboral.

2. Las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar, de conformidad con la legislación vigente, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas en todo caso.

## Artículo 8. Relación de Puestos de Trabajo

1. La Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2. La Relación de Puestos de Trabajo contendrá todos los puestos dotados presupuestariamente del personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, agrupados por Consejerías, órganos gestores, centros de trabajo y servicio o departamento, en su caso, y ordenados en atención a los grupos profesionales.

3. Deberán contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas, grupo y categoría profesional al que esté adscrito, complemento de puesto y jornada, forma de provisión, tipos de jornada, puestos a amortizar, localidad y denominación del centro de trabajo.

Además, podrán incluir titulación, formación, experiencia u otros requisitos o méritos adecuados a las características del puesto.

Todos los puestos de un mismo centro de trabajo con idénticas características serán agrupados bajo el mismo código de identificación.

Se dará publicidad en el Portal del Empleado Público o en otros instrumentos de difusión, del número de horas semanales y/o de meses en el año de trabajo que tengan asignados los puestos de trabajo fijos-discontinuos o a tiempo parcial.

4. Las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo se realizarán, previa negociación sindical, teniendo en cuenta que:

- a) Las modificaciones de carácter general y aquellas singulares que afecten a más de una Consejería serán negociadas en el ámbito de la Comisión Paritaria.
- b) Las modificaciones de carácter singular que sólo afecten a una Consejería serán negociadas en mesas técnicas específicas con la Consejería afectada.

- c) No se serán objeto de negociación, pero sí de información previa, las modificaciones derivadas de:
- Supresión de puestos de trabajo declarados “a funcionarizar”, una vez queden sin titular definitivo.
  - Supresión de puestos de trabajo declarados “a amortizar”, una vez queden sin titular definitivo.
  - Creación de puestos de trabajo.
  - Modificación o supresión de puestos de trabajo derivadas de sentencia judicial.
  - Modificación o supresión de puestos de trabajo derivadas de expedientes de modificación de las condiciones de trabajo de los ocupantes de los mismos.
- d) Serán objeto de negociación las modificaciones derivadas de:
- Declaración de un puesto de trabajo como “a amortizar”.
  - Modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo.
  - Modificación de los requisitos y méritos de los puestos de trabajo.
  - Cualquier otra modificación no incluida en la letra c) anterior.
- e) El procedimiento de negociación de las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo derivadas de una planificación de recursos humanos o de la aplicación del artículo 10 se regirá por lo dispuesto en los artículos que regulan esta materia.

5. La Relación de Puestos de Trabajo será pública. Al inicio de cada ejercicio presupuestario, así como en aquellas otras ocasiones en que la Dirección General competente en materia de función pública lo estime conveniente o necesario, se publicará la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral actualizada. Cada modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que se apruebe en el transcurso de cada ejercicio presupuestario será objeto de publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Cada tres meses se remitirá en soporte informático a las Organizaciones Sindicales una Relación de Puestos de Trabajo completa. Además, desde la Dirección General competente en materia de función pública se proporcionará información a las Organizaciones Sindicales de cualquier modificación parcial efectuada en la Relación de Puestos de Trabajo.

#### Artículo 9. Planificación de recursos humanos

1. Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

2. Las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el presente Capítulo serán de aplicación cuando afecten a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de una categoría profesional, de un centro o tipos de centro o de una parte del mismo o de los mismos que constituyan una unidad con configuración independiente.

Dichas medidas no se aplicarán a situaciones individuales, en las que se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, salvo que así se acuerde respecto de la modificación de la clasificación profesional por unanimidad de la Comisión Paritaria.

3. La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

El contenido de la planificación, será acordado en el ámbito de la Comisión Paritaria y negociado en el ámbito que ésta determine.

4. La planificación de recursos humanos podrá contener todas o algunas de las siguientes previsiones o medidas:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Reasignación de efectivos de personal.
- c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- d) Autorización de sistemas de provisión de puestos de trabajo limitados al personal de los ámbitos afectados y en la forma en que se determinen.
- e) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- f) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- g) Posibilidad de trato singularizado en los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo.

- h) Movilidad geográfica.
- i) Modificación de las condiciones de trabajo en lo referente a:
  - Distribución de la jornada.
  - Horario.
  - Régimen de trabajo a turnos.
  - Sistema de remuneración.
  - Sistema de trabajo y rendimiento.
  - Funciones.

#### 5. Procedimiento:

- a) Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que presentará, en el ámbito de la Comisión Paritaria, una memoria justificativa de la necesidad de realizar la planificación de recursos humanos pretendida, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar.
- b) La Comisión Paritaria remitirá al ámbito de negociación correspondiente la propuesta de planificación de recursos humanos.
- c) La negociación se desarrollará en un período no inferior a quince días. Concluida la negociación, las conclusiones y actuaciones se trasladarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de sus partes.

6. La reasignación de efectivos como consecuencia de la planificación de recursos humanos, se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

Las personas afectadas que como consecuencia de la reasignación de efectivos, vean modificada su localidad de residencia, podrán tener derecho a la indemnización prevista en el presente Convenio Colectivo.

7. La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

Los sistemas de provisión que se convoquen al amparo de cada plan de recursos humanos, su procedimiento y baremos, se ajustarán a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, salvo acuerdo que se adopte en la negociación del plan de recursos humanos.

8. En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo. La Administración garantizará la permanencia a su servicio del personal afectado mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, en la misma localidad u otra previo acuerdo entre la Administración y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, salvo lo previsto en el siguiente apartado. Las retribuciones se adecuarán a las correspondientes al nuevo puesto de trabajo, compensándose, en su caso, la posible pérdida retributiva mediante la aplicación de un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 75.

9. El personal afectado por la planificación de recursos humanos podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas, en los términos que se establezcan en los convenios que a tal efecto puedan suscribirse entre ellas. La asignación de trabajadores y trabajadoras a otras Administraciones Públicas requerirá, en todo caso, acuerdo expreso del personal afectado.

10. En caso de que una o más personas trabajadoras fuesen reasignadas a otra Administración Pública como consecuencia de lo dispuesto en el apartado anterior, así como por futuras transferencias, quedarán en excedencia por incompatibilidad conservando indefinidamente el derecho a solicitar reingreso de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo.

11. En el caso de que en un proceso de planificación de recursos humanos instrumentado en los apartados anteriores de este artículo, no se alcance acuerdo, se aplicarán los mecanismos previstos en el presente Convenio Colectivo, con las siguientes particularidades:

- a) Las medidas de resignación de efectivos de personal y de modificación de las condiciones de trabajo se promoverán únicamente cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios

públicos que las justifiquen. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con quienes ostenten la representación legal del personal laboral. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de quienes componen cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación al personal afectado y a su representación legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b) Las medidas de movilidad geográfica sólo podrán promoverse por la Administración cuando en la localidad donde preste servicios el personal afectado no exista un centro en el que puedan desarrollar las funciones propias de su categoría u otra del mismo grupo profesional para la que cumpla los requisitos.

c) No serán de aplicación las medidas contempladas en las letras d), e), f) y g) del apartado 4 del artículo 9.

En los supuestos contemplados en las letras a) y b) del presente apartado, se garantizará al personal afectado que no tengan merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 75.

#### Artículo 10. Situaciones individuales

1. En la supresión de puestos de trabajo a las que no sea de aplicación lo dispuesto en este Capítulo por afectar a situaciones individuales, la Administración garantizará la permanencia en esta del personal laboral fijo afectado en las siguientes condiciones:

1ª. Mediante su traslado a otro puesto de trabajo previo acuerdo con el trabajador o trabajadora, y previa negociación con su representación legal.

2ª. En el caso de no alcanzarse acuerdo, la Administración sólo podrá promover la movilidad geográfica cuando en la localidad donde presta servicio el trabajador o trabajadora no exista un centro en el que pueda desarrollar las funciones propias de su categoría u otra del mismo grupo profesional para la que cumpla los requisitos.

2. En todo caso, se garantizará que la persona trabajadora no tenga merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 75.

#### Artículo 11. Organización del trabajo en puestos de trabajo idénticos dentro del mismo centro

La organización del trabajo en puestos de trabajo idénticos dentro del mismo centro se realizará según criterios de reparto equilibrado de las tareas.

#### Artículo 12. Cambios de turno en el mismo centro de trabajo

1. Podrán darse cambios de turno entre el personal de idéntica categoría profesional y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio:

a) A instancia de la Administración, por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita al personal afectado, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre el personal laboral del centro o servicio.

Si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador o trabajadora debe acudir a su puesto de trabajo en un día previsto como descanso semanal, acumulación o libranza en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio, retribuyéndosele, además, las horas trabajadas al 75 por ciento de su valor.

A los efectos de este apartado, se considerarán como días de acumulación o libranza los días por asuntos particulares que hayan sido autorizados con carácter previo a la orden de cambio de turno.

b) A petición de los trabajadores o trabajadoras, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecido en el centro. La denegación, en su caso, deberá ser motivada y por escrito.

2. Se entiende incluido a los efectos de este artículo, al personal laboral que, sin tener asignada la jornada en régimen de turnicidad en la Relación de Puestos de Trabajo, preste servicios de lunes a domingo según el correspondiente calendario laboral, siempre que esta modificación se realice en días de descanso semanal, acumulación o libranza, o días por asuntos particulares que hayan sido autorizados con carácter previo a la orden de cambio de turno.

Capítulo IV  
Comisión Paritaria

Artículo 13. Definición, constitución y composición de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.
2. En los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedará constituida la Comisión Paritaria compuesta por dieciocho vocales con voz y voto, nueve en representación de la Administración y otros nueve en representación del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días.
3. La representación del personal laboral será nombrada por las Organizaciones Sindicales firmantes y se adecuará, entre ellas, de conformidad con el resultado existente en cada momento en el proceso electoral de carácter general que se celebre entre el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
4. Cada Organización Sindical integrante de la Comisión Paritaria podrá designar un asesor, con voz pero sin voto. Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 14. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria será presidida por la persona titular de la Dirección General competente en materia de función pública u otro representante de la Administración que designe en su sustitución. Realizará las funciones de la Secretaría, con voz pero sin voto, un empleado o empleada pública de dicha Dirección General nombrado por su titular.
2. La adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria se realizará mediante el sistema de voto ponderado. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación de los trabajadores y trabajadoras, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo.
3. La Comisión Paritaria, hará públicos sus acuerdos, bien por tratar de asuntos de interés general o por afectar a un número significativo de trabajadores y trabajadoras, salvo que por acuerdo expreso de la misma se determine lo contrario.

Se informará al personal afectado y a los órganos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de los acuerdos adoptados.

4. Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada dos meses. Las convocatorias se realizarán el primer mes de cada bimestre natural y se remitirán a las partes con diez días de antelación, incluyendo, además del Orden del Día, la documentación necesaria para su discusión.
5. El orden del día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente, en el bimestre anterior al de la convocatoria. Dichas propuestas deberán realizarse por escrito y con explicación debidamente documentada sobre su contenido.
6. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia del cuarenta por ciento de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.
7. Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de la representación del voto de cada una de las partes.
8. La Administración Regional está obligada a facilitar, en el plazo máximo de diez días hábiles, cualquier información que le sea solicitada por los vocales de la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.
9. Quienes integran la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

10. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las partes, salvo en aquellos supuestos en los que se requiera otro tipo de mayoría.

#### Artículo 15. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
- c) Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- d) La creación, así como la definición, de categorías profesionales no recogidas en el presente Convenio Colectivo, incluyéndolas en el grupo profesional correspondiente.
- e) Formular las propuestas de homologación a las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo del personal laboral que sea transferido a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- f) Negociar la distribución de plazas entre los distintos turnos de acceso del personal laboral en la Oferta de Empleo Público.
- g) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y control de su aplicación.
- h) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.
- i) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo, específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

### Capítulo V

#### Clasificación Profesional y Contratación

#### Artículo 16. Clasificación profesional

1. Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se integrarán en cinco grupos profesionales.

2. Las categorías profesionales se clasifican en los cinco grupos profesionales previstos en los Anexos III, IV o V, teniendo en cuenta las aptitudes profesionales exigibles, contenido general de las prestaciones a desempeñar y las titulaciones requeridas para la cobertura de cada una de ellas, según su grado de implantación académica y el sistema de acceso o cobertura.

#### Artículo 17. Categorías profesionales

1. Toda persona trabajadora ostentará una categoría profesional de las que integran cada grupo profesional conforme a lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. Las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales serán las que figuren en los correspondientes Convenios Colectivos de origen o, en su defecto, las que se vinieren realizando, hasta que se desarrolle lo previsto en el punto primero de la disposición adicional tercera del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 18. Modificación de la clasificación y categoría profesional

1. La modificación del grupo y categoría profesional que se ostente, se efectuará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo III y las excepciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción interna, acceso libre o acceso de personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo y la participación en el concurso de traslados a través del segundo turno, conforme lo dispuesto en el Capítulo VI.

2. El desempeño de funciones correspondientes a otra categoría profesional no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.



#### Artículo 19. Tipos de contratación

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, a tiempo parcial. Excepcionalmente, podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.
2. La contratación de personal para puestos de trabajo de carácter temporal por una duración máxima de seis meses o por obra o servicio determinado, cuya categoría y funciones no se encuentren incluidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo, requerirá su homologación por la Consejería competente en materia de función pública, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.
3. Los puestos de trabajo afectados por la contratación deberán figurar incluidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y encontrarse dotados presupuestariamente.

#### Artículo 20. Control de la contratación

1. La Administración entregará a la representación legal del personal laboral una copia básica de los contratos.

La copia básica contendrá todos los datos que se establezcan en la normativa aplicable al efecto.

2. Tanto quienes representen a la Administración como a las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.
3. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por la representación legal del personal laboral a efectos informativos.

Igualmente se notificará a la representación legal del personal laboral las prórrogas y modificaciones de los contratos.

#### Artículo 21. Forma de contratación

1. Los contratos celebrados por la Administración, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales de la persona a contratar.
- Categoría profesional, tipo de jornada, puesto de trabajo, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad contractual.
- Período de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

#### Artículo 22. Período de prueba

1. El período de prueba de los contratos que se formalicen por la Administración Regional será el siguiente:

- Tres meses para el personal de los grupos I y II.
- Un mes para el personal de los grupos III y IV.
- Quince días para el personal del grupo V.

No obstante, no será exigido el anterior período de prueba a personas que ya hubiesen desempeñado en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las correspondientes a la categoría a la que acceda, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

2. Durante el período de prueba la persona contratada tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo.
3. El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las vacaciones, permisos y licencias que correspondan y durante la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En estos casos y en aquellos otros en los que el personal laboral no se incorpore de modo efectivo a prestar servicios en el puesto de trabajo, el periodo de prueba se realizará o reanudará una vez que se produzca la incorporación efectiva al mismo.
4. Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador o trabajadora para todo el período de duración previsto en el contrato.
5. El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al trabajador o trabajadora y a la representación del personal antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del presente Convenio Colectivo.
6. El período de prueba de los contratos realizados al personal laboral fijo que cambie de puesto de trabajo tras la superación de las fases de promoción interna, acceso libre o acceso de personas con discapacidad, tendrá la misma duración que la establecida en el apartado 1 de este artículo; durante el transcurso de dicho período, hasta su finalización, el trabajador o trabajadora tendrá, respecto de su anterior puesto de trabajo, los mismos derechos que si se encontrase en situación de excedencia forzosa.

## Capítulo VI Provisión de vacantes

### Artículo 23. Provisión de vacantes

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:
  - a) A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:
    - Concurso de traslados.
    - Libre designación.
    - Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
    - Permutas.
  - b) Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

2. La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, lo será con carácter definitivo y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el Convenio Colectivo al efecto.

### Artículo 24. Concurso de traslados

1. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el día primero de cada mes, conforme la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa.

La relación de puestos de trabajo vacantes que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las vacantes que se encuentren en trámite de amortización por la Administración, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras que se cubran por movilidad geográfica con carácter definitivo, por redistribución de efectivos dentro de la misma localidad, como medida para hacer efectiva la protección a las mujeres víctimas de violencia de género, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un período de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y eventualmente los incluidos en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de ésta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente Convenio Colectivo.

Para el bloqueo de vacantes en los supuestos anteriores bastará, por cualquier medio que deje constancia, la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General competente en materia de función pública por la Secretaría General o Secretaría General Técnica de la Consejería, con anterioridad al día 15 de cada mes, siempre que concluya su tramitación en el plazo de tres meses desde la recepción de dicha comunicación.

Se admitirá la movilidad, como medida de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, de las trabajadoras de cualquier Administración Pública, conforme el procedimiento y criterios adoptados a nivel estatal, quedando salvaguardada la intimidad de la persona afectada en todo momento.

2. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrán participar, en relación con las vacantes que se soliciten:

- Primer turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto en la misma categoría profesional y en excedencia voluntaria pertenecientes a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría declarada "a extinguir" que haya quedado vacante, el personal laboral podrá participar a través de este turno, solicitando la plaza en cuestión, que permanecerá en tal estado hasta la adjudicación del siguiente concurso que corresponda.

- Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, en distinta categoría, siempre que esta se encuentre encuadrada en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

El personal laboral que haya accedido a un puesto de trabajo de una categoría profesional a través del segundo turno solo podrá reingresar a la categoría profesional de procedencia a través del segundo turno.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 69 del presente Convenio Colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso de traslados el personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá participar por cualquiera de estos dos turnos o ambos a la vez, en cuyo caso se priorizarán las plazas solicitadas por el primer turno.

- Tercer turno: respecto a la categoría o categorías profesionales homologadas en el respectivo acuerdo de movilidad entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la Administración Pública de procedencia, el personal laboral de otras Administraciones Públicas, en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, o en excedencia voluntaria.

3. Para poder participar se deberán reunir los requisitos que, para cada turno, se contienen en el apartado anterior, así como el resto de requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el sistema de acceso para personas con discapacidad, deberá tener una antigüedad mínima de tres meses desde que se le adjudicó el puesto de trabajo, como personal laboral fijo, para poder participar.

La participación por el segundo turno, requerirá, además, la posesión de alguna de las titulaciones o requisitos específicos a que se refiere el Anexo III del presente Convenio Colectivo o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con la categoría a la que se reserva el puesto de trabajo que se solicita.

La posesión de la titulación requerida y, en su caso, de los otros requisitos, deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de participación, teniéndose esta por no presentada en caso contrario. Se exime de esta obligación a los trabajadores y trabajadoras cuya titulación o la acreditación de la posesión de los requisitos, a los que se refiere el párrafo anterior, consten en el Registro de Personal de la Dirección General competente en materia de función pública en el momento de presentación de la solicitud, así como a aquellos que hayan obtenido la acreditación de la habilitación a que se refiere el párrafo anterior, que será incorporada por la Administración de oficio al citado Registro de Personal. La habilitación exime de la acreditación de los requisitos específicos si éstos fueron exigidos para la obtención de aquélla.

Queda exenta la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados quienes hubieran pertenecido a dicha categoría profesional como personal laboral

fijo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como aquellos otros que la obtengan por promoción interna, por el segundo turno del concurso de traslados, o a través del primer proceso selectivo del personal laboral fijo por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad, que se convoque inmediatamente después de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Quienes al amparo del artículo 69 del VI Convenio Colectivo, soliciten su participación en el segundo turno del presente concurso de traslados, deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de estos trabajadores y trabajadoras para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.

4. Cada trabajador o trabajadora podrá presentar una solicitud por cada turno, válida para todos los concursos de traslados que se resuelvan en el año de su presentación. La solicitud podrá anularse hasta el último día del plazo de presentación de solicitudes por el interesado o interesada y sustituirse, en su caso, por otra. En ambos supuestos, la solicitud tendrá efectos en el concurso de traslados del mes siguiente al de su fecha de registro. No obstante, si por razones técnicas se produjera un retraso en la resolución del concurso de que se trate, se entenderá que la posibilidad de anulación de la solicitud permanece hasta el último día del mes anterior a la propuesta de adjudicación correspondiente a dicho concurso.

A 1 de diciembre las solicitudes presentadas con anterioridad a dicha fecha quedarán sin efecto, debiendo renovarse para cada ejercicio a partir del día 1 de diciembre anterior al año de su validez.

La solicitud priorizará las plazas de la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral por las que se opte, en cualquiera de los ámbitos geográficos en los que se distribuye.

Obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de los turnos, la solicitud o, en su caso, solicitudes presentadas quedarán anuladas.

Cuando dos trabajadores o trabajadoras laborales fijos estén interesados en las vacantes de un mismo municipio o municipios y reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en el municipio o municipios indicados, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos respecto a los puestos de trabajo condicionados, manteniéndose, en su caso, la petición para aquellos otros puestos de trabajo sobre los que no concurra condicionamiento alguno. Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición del otro laboral.

5. En el periodo que media entre la publicación de la Oferta de Empleo Público del personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la toma de posesión de los puestos de trabajo adjudicados como consecuencia de la resolución de correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso de traslados, a través del segundo turno y del reingreso de excedentes sin reserva de puesto de trabajo y del tercer turno, un número de vacantes reservadas a dicha categoría profesional igual a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las ofertadas por cada categoría profesional. No serán objeto de inclusión en la oferta de destinos del correspondiente proceso selectivo los puestos de trabajo que no hayan sido ofertados previamente en concurso de traslados, salvo que no hubiera plazas suficientes para la oferta de destinos en dicho proceso selectivo.

Durante el periodo a que se refiere el párrafo anterior, las solicitudes de reingreso al servicio activo del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en excedencia sin reserva de puesto de trabajo concreto se resolverán a través del segundo turno priorizándose éstas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

6. En la segunda quincena de cada mes, a excepción de julio, agosto y diciembre, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a una Comisión de Valoración, constituida al efecto en el seno de la Comisión Paritaria, una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el apartado 1 del presente artículo, a aquellos trabajadores y trabajadoras cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la adjudicación.

Las solicitudes de participación en el concurso de traslados presentadas en los meses de julio y agosto se resolverán junto con las presentadas hasta el día 30 de junio, respecto las vacantes existentes de conformidad con la anotación en el Registro de Personal a 1 de septiembre. Igualmente, las solicitudes de participación en el concurso

de traslados presentadas en el mes de diciembre se resolverán junto con las presentadas hasta el día 31 de enero, respecto las vacantes existentes de conformidad con la anotación en el Registro de Personal a 1 de febrero.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos en el presente artículo, elevará dicha propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

La Comisión de Valoración estará formada por 8 personas, de las que 4 serán propuestas por la Administración y una por cada una de las cuatro Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Cada una de las vocalías propuestas por las Organizaciones Sindicales podrá asistir acompañada por una persona con funciones de asesoría que contará con voz pero sin voto.

Las personas integrantes de la Comisión de Valoración tendrán acceso, en cualquier momento, a la documentación que conste en la Dirección General competente en materia de función pública relacionada con las solicitudes presentadas.

La Comisión Paritaria podrá acordar por unanimidad de cada una de las partes que la componen, en supuestos excepcionales y justificados, la acumulación de dos o más adjudicaciones mensuales de destinos en una sola.

7. Los puestos de trabajo vacantes se adjudicarán, en primer lugar, entre quienes participen en el primer turno. Las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en dicho turno se adjudicarán entre quienes participen en el segundo. A su vez, las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en el segundo turno se adjudicarán entre quienes participen en el tercer turno con la limitación cuantitativa del respectivo Convenio de movilidad.

Las adjudicaciones por el segundo y tercer turno se ajustarán, en su caso, a los límites y prioridades previstos en el apartado 5 de presente artículo.

1ª. Dentro del primer turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial. En el caso de reingreso de los excedentes sin reserva de puesto concreto, el puesto de trabajo se corresponderá con aquél que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

2º. En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría profesional como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

3º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

4º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

5º. Finalmente, la mayor edad.

2ª. Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad en la categoría a la que se participa referida a la prestación de servicios como personal laboral fijo en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha que se tenga en cuenta para la valoración de los méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

2º. En caso de empate, mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial. En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto, el puesto de trabajo se corresponderá con aquél que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

3º. De continuar el empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría desde la que se participa, siempre que dicha pertenencia se haya producido en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha que de referencia para la valoración de méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

4º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

5º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquiera Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

6º. Finalmente, la mayor edad.

3ª. Dentro del tercer turno los criterios de adjudicación serán los previstos para el primer turno.

8. El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable.

#### Artículo 25. Plazos de incorporación

1. La incorporación al nuevo puesto de trabajo, obtenido mediante la participación en concurso de traslados, se efectuará, en todo caso, el día siguiente al del cese en el destino anterior salvo en los supuestos de incapacidad temporal, paternidad, maternidad, riesgo por el embarazo o riesgo durante la lactancia natural que se efectuará a voluntad propia, debiendo comunicarse, en estos casos, en el plazo de tres días contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución de la correspondiente convocatoria la voluntad de incorporación.

El cese se producirá en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución de la correspondiente convocatoria. El cese de personas que se encuentren en incapacidad temporal, paternidad, maternidad, riesgo por el embarazo o riesgo durante la lactancia natural se producirá de la siguiente forma:

- Si el trabajador o trabajadora manifiesta la voluntad de incorporación dentro de esos tres días, el cese se producirá en el plazo de diez días hábiles contados desde el día en que se manifiesta dicha voluntad.
- Si por el contrario el trabajador o trabajadora no manifiesta su voluntad de incorporación dentro de esos tres días, el cese se producirá en el plazo de diez días hábiles a contar del día siguiente a aquel en que finaliza la situación de incapacidad temporal, paternidad, maternidad, riesgo por el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, ésta no se hubiera producido, la Jefatura de Personal correspondiente al nuevo destino dirigirá comunicación a la persona interesada, instándole a su incorporación en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales causará baja en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por abandono del servicio.

Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

2. Si se produjera cambio de domicilio se disfrutarán los permisos que correspondan.

3. La incorporación a un nuevo puesto de trabajo con varias plazas se producirá en la vacante no cubierta por personal laboral temporal, si existiera, con preferencia sobre la ocupada en su caso por este, aplicándose cuando proceda los criterios establecidos en los apartados siguientes.

4. El cese del personal laboral temporal se efectuará sucesivamente y por este orden, de conformidad con los siguientes criterios:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En el supuesto de modificación de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución a interinidad por vacante, la fecha de antigüedad a tener en cuenta será la correspondiente al último contrato de trabajo suscrito.

2º. Menor edad.

5. En los supuestos de cobertura por el personal laboral fijo de vacantes cuyo código de puesto de trabajo comprenda varias plazas, el cese del personal afectado se efectuará de conformidad con los siguientes criterios de prelación:

1º. Será cesado el personal laboral que ocupe dichas vacantes en situación de movilidad, siempre que la categoría profesional de la persona en movilidad sea distinta a la que se encuentre reservada la vacante.

2º. Será cesado el personal laboral temporal, de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado 4 de este artículo.

3º. Será cesado el personal laboral en movilidad perteneciente a la misma categoría profesional a la que se encuentre reservada la vacante.

6. Si en la resolución de asignación de un código de puesto de trabajo con más de una plaza se adjudicara a un solo laboral fijo, y éste no se incorporara de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional en otro puesto de trabajo vacante, sin que haya una interrupción en los servicios, si ello afectara a un temporal se procederá a cambiarle el contrato de temporal por vacante a temporal por sustitución del laboral fijo.

7. Si en la resolución de asignación de un código de puesto de trabajo con varias plazas se adjudicara más de una plaza a laborales fijos, se procederá de la siguiente forma:

a) Cuando alguno de los laborales fijos que deba tomar posesión en el puesto de trabajo se incorpore de forma efectiva, cesará el laboral que corresponda según los criterios de cese expresados en los apartados anteriores.

b) Cuando alguno de los laborales fijos que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional en otro puesto de trabajo, sin que haya una interrupción en los servicios, y si ello afectara a temporales, se procederá a cambiar el contrato de vacante por sustitución al temporal que deba ser cesado en último lugar de conformidad con los criterios de cese expresados en los puntos anteriores.

Para aplicar este criterio solo se tomará en cuenta el número de laborales fijos por vacante que coincida con el número de plazas asignadas en ese código por la resolución, por el orden establecido en los criterios de cese.

c) Cuando alguno de los laborales fijos que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que no conlleve reserva de puesto concreto, se producirán los siguientes efectos:

- No tendrá lugar el cese del temporal que en su caso correspondiera, según los criterios de cese expresados en los puntos anteriores, por causa de esa concreta no incorporación.

- La resolución de asignación de plazas al código de puesto de trabajo ya no afectará al laboral temporal que debiera ser cesado en último lugar conforme al orden establecido en los criterios de cese.

#### Artículo 26. Reingreso de excedentes

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo concreto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados, conforme al procedimiento establecido en el artículo 24.

2. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el segundo día después de la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante a la persona en situación de excedencia.

En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, ésta no se hubiera producido, la Jefatura de Personal correspondiente al nuevo destino dirigirá comunicación a la persona interesada, instándole a su incorporación en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales causará baja en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por abandono del servicio.

3. Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del procedimiento establecido en el artículo 24, aquellos trabajadores y trabajadoras excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestaran sus servicios en centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

4. El reingreso del personal laboral transferido de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la Comisión Paritaria, así como de aquél otro que ostente una categoría profesional para la que ya no existan puestos en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, requerirá la homologación de su categoría profesional por parte de dicha Comisión, con carácter previo a su participación en el concurso de traslados.

#### Artículo 27. Libre designación

1. Se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo en los que conste tal sistema de provisión. El proceso de cobertura de estos puestos de trabajo deberá convocarse en el plazo máximo de un año.

2. La cobertura de los puestos de trabajo de libre designación se efectuará mediante convocatoria específica en la que se contendrá la descripción del puesto de trabajo y los requisitos para su desempeño. Hasta su cobertura definitiva y en los supuestos de no desempeño por su titular, podrán ser ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional del ocupante, asumiendo éste la obligación de solicitar dicho puesto de trabajo en la primera convocatoria que se publique para su cobertura, cesando en el mismo en caso de no obtenerlo. Con carácter general, los puestos de trabajo de libre designación sólo podrán ser desempeñados por personal laboral fijo.

3. La designación se efectuará por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, conforme a las bases de la convocatoria.

4. El cese en un puesto de trabajo de libre designación será discrecional y obligará a la Administración a proporcionar al trabajador o trabajadora cesante, con carácter provisional, un puesto de trabajo de su categoría profesional y en la misma localidad en que estaba ubicado el puesto de trabajo del que es cesado, con la obligación inmediata de participar en los distintos sistemas de provisión, hasta la obtención de un puesto de trabajo con carácter definitivo.

#### Artículo 28. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones

1. Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha formuladas por trabajadores y trabajadoras de otra Administración Pública, siendo requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Para ello, la Comisión Paritaria, por acuerdo mayoritario de cada una de las partes, deberá establecer los criterios y procedimientos de provisión para la adjudicación de las plazas derivadas de aquellas peticiones.

En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

1ª. Debe existir un sistema de reciprocidad entre las Administraciones.

2ª. Habrá de firmarse un acuerdo o protocolo entre ambas Administraciones para su puesta en práctica.

3ª. El protocolo o acuerdo deberá contener lo siguiente:

a) Que los traslados sólo se puedan efectuar entre personal laboral fijo.

b) Que la homologación de las categorías profesionales de los respectivos Convenios Colectivos cuente con la conformidad de las respectivas Comisiones Paritarias.

c) Que el traslado de una Administración a otra deba realizarse a través de los procedimientos de provisión de vacantes que se recojan en cada Convenio Colectivo. A tal efecto el trabajador o trabajadora que pretenda el traslado a otra Administración deberá sujetarse a los sistemas, procedimientos y requisitos del convenio colectivo de la Administración a la que pretenda incorporarse.

d) La posibilidad de aplicación de la permuta.

e) Que al trabajador o trabajadora que acceda a otra Administración le sea de total aplicabilidad el Convenio Colectivo de ésta, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación o desigualdad entre el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y aquel que acaba de ingresar.



2. Se realizará un estudio durante la vigencia del presente Convenio Colectivo dirigido a analizar la viabilidad de la movilidad del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sometido a distintos regímenes jurídicos.

#### Artículo 29. Permutas

1. Previa solicitud de las partes interesadas, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos personas trabajadoras de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con contrato laboral de carácter fijo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo y categoría profesional.
- b) Que ninguno de los puestos de trabajo se encuentre "a amortizar" o sea de provisión por libre designación.
- c) Que a ninguno le falten menos de 10 años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

2. Las solicitudes de permuta, que se resolverán a propuesta de la Comisión de Valoración del concurso de traslados y al margen del mismo, serán incompatibles con la participación en el concurso de traslados respecto del mes en que dicha permuta se resuelva, y anulará las solicitudes de participación en el concurso de las personas permutantes.

En el supuesto de que haya dos o más personas interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación previstos para el primer turno del concurso de traslados, salvo que las solicitudes de permuta sean entre cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en cuyo caso será resuelta a favor de éstos.

En el período que media entre la publicidad en la página web de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la relación de personas aprobadas de los procesos selectivos de personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la toma de posesión de los puestos de trabajo adjudicados como consecuencia de la resolución de la convocatoria, la Comisión de Valoración del concurso de traslados dejará en suspenso las solicitudes de permuta en la que alguno de los solicitantes figure en las relaciones de personas aprobadas.

#### Capítulo VII

##### Acceso y Promoción Interna

#### Artículo 30. Oferta de Empleo Público

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público anual. La distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Paritaria.

#### Artículo 31. Sistemas y procedimientos de selección

1. La selección del personal se realizará por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. Los procesos selectivos se harán de forma independiente para cada uno de los sistemas de acceso.

2. Se reservará un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento del total de las plazas ofertadas en las categorías profesionales de los grupos III y IV, y en la de Ordenanza, para su cobertura por los sistemas de promoción interna.

3. Las plazas convocadas y no cubiertas por los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para la correspondiente categoría profesional.

4. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: promoción interna, general de acceso para personas con discapacidad y acceso libre. La Administración procurará ofertar simultáneamente los destinos correspondientes a todas las categorías profesionales incluidas en una misma Oferta de Empleo Público; cuando esta situación no sea posible se informará a la Comisión paritaria.

#### Artículo 32. Órganos de selección

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo. Se denominarán Tribunales Calificadores y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En

su composición se estará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

2. La designación de los componentes de los Tribunales Calificadores corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se realizará de entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie; no obstante lo anterior, la Administración podrá solicitar a la representación del personal su colaboración para la propuesta no vinculante de empleados o empleadas públicos que pudieran formar parte de los mismos.

3. Concluido el proceso selectivo, los Tribunales Calificadores elevarán al órgano que lo hubiera convocado la propuesta de contratación de quienes aprueben en el mismo. Los órganos de selección no podrán proponer la contratación de un número de personas aprobadas superior al de las plazas convocadas por el correspondiente proceso selectivo. No obstante lo anterior y con el fin de asegurar la cobertura de las plazas, cuando alguno de las personas propuestas renunciara expresamente a su derecho o no tomara posesión del destino adjudicado, el órgano que hubiera convocado el proceso selectivo adjudicará las plazas a quienes, sin figurar en la propuesta de contratación, hubieran superado todas las pruebas selectivas, por el orden de puntuación total alcanzado.

## Sección Primera

### Promoción Interna

#### Artículo 33. Modalidades, requisitos y procedimiento

1. La promoción interna consiste en el acceso del personal laboral fijo desde su Categoría profesional a otra del mismo o distinto grupo profesional. Se podrá realizar por las siguientes modalidades:

- a) Promoción vertical: la que se hace desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior.
- b) Promoción horizontal: la que se hace desde una categoría profesional a otra del mismo grupo profesional.

2. Para participar en los procesos de promoción interna se deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en situación de activo o asimilado.
- b) Tener en su categoría profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras del mismo grupo profesional o del inmediato superior, o de dos para cualquier otra. Se computará a estos efectos el tiempo desempeñado en cualquier categoría profesional homologada a aquella desde la que se promociona.
- c) Tener la titulación académica o equivalente exigida en el Anexo IV, para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria tercera del presente Convenio Colectivo; estas titulaciones no se exigirán para quienes tengan el tiempo de experiencia señalado en el referido Anexo en puestos de trabajo del área funcional de la categoría profesional a la que se promociona.

3. La participación en los procesos selectivos por el sistema de promoción interna será incompatible con la participación por el sistema general de acceso libre o general de discapacitados para la misma categoría profesional.

4. El procedimiento de selección será el concurso-oposición.

- a) Fase de oposición: consistirá en la realización de una prueba selectiva que permita acreditar la capacidad de las personas aspirantes, asegurando la racionalidad y objetividad del proceso selectivo. La prueba tendrá carácter eliminatorio, por lo que será necesario superarla para pasar a la fase de concurso.
- b) Fase de concurso: consistirá en la valoración de la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública. Se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de diez años.

5. La valoración de la fase de concurso será del 25 por 100 de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. La calificación final del proceso selectivo estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. En caso de empate se estará a la mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición y, en su defecto, a los criterios que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.

6. La obtención de un puesto de trabajo por el sistema de promoción interna dará lugar a declarar la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

#### Artículo 34. Plazos de incorporación

La incorporación al puesto de trabajo obtenido por promoción interna se regirá por lo establecido a estos efectos en el concurso de traslados.

#### Sección Segunda

#### Selección de personal fijo

#### Artículo 35. Requisitos, sistemas de acceso y procedimientos de selección

1. Para participar en los procesos selectivos de acceso como personal laboral a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será necesario cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y los específicos del Anexo V para la correspondiente categoría profesional. A estos efectos, la titulación académica exigida será la recogida en el Anexo V para la categoría profesional correspondiente, o aquellas equivalentes conforme a lo dispuesto por la normativa académica; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de la disposición transitoria tercera del presente Convenio Colectivo.

Podrá exigirse así mismo el cumplimiento de otros requisitos específicos recogidos, en su caso, por las convocatorias de los procesos selectivos para las correspondientes categorías profesionales, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y se establezcan de manera abstracta y general.

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por los sistemas de acceso libre y general de discapacitados se realizará por los procedimientos de oposición o concurso-oposición.

3. La oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria del proceso selectivo. Para las categorías profesionales del grupo V la prueba podrá consistir total o parcialmente en una prueba de aptitud que permita acreditar la idoneidad de las personas aspirantes para desempeñar las funciones del puesto de trabajo. Cuando la categoría profesional así lo requiera por la especial naturaleza de sus funciones o la titulación académica exigida, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico.

4. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva de una fase de oposición, en los términos antes señalados, y una fase de concurso en la que se valorarán los méritos recogidos en la convocatoria del proceso selectivo hasta un máximo del 15 por 100 de la puntuación total alcanzable en el mismo o, en su caso, del porcentaje previsto a estos efectos con carácter general en la ley autonómica en materia de función pública.

#### Artículo 36. Incorporación y formalización del contrato

1. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo. Los casos de imposible acreditación en el mencionado plazo serán objeto de tratamiento específico por la Comisión Paritaria.

2. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que ésta se hubiera producido, el trabajador o trabajadora perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla, derivado del proceso selectivo correspondiente.

3. La obtención del nuevo puesto de trabajo, dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad del personal fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

#### Sección Tercera

#### Selección de Personal Temporal y Bolsas de Trabajo

#### Artículo 37. Selección temporal

1. Para la selección de personal temporal se exigirán los mismos requisitos de acceso que en la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso.
2. La selección del personal temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales. Las bolsas se conformarán con las personas aspirantes que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la Oferta de Empleo Público.
3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.
4. El contrato indicará con precisión el puesto de trabajo a ocupar y la causa de aquél.
5. Las contrataciones temporales de interinidad por sustitución se realizarán en las mismas condiciones de trabajo y retributivas que las que tenía el trabajador o trabajadora sustituido. En el resto de las contrataciones temporales los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados respecto de las condiciones de trabajo y retributivas del resto del personal de su categoría profesional en idéntico puesto de trabajo.
6. Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión directa por el Sector Público Regional, a los trabajadores y trabajadoras que vinieran prestando y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se les dará la opción de ser contratados temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniesen ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente Convenio Colectivo.
7. Las plazas vacantes desempeñadas por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
8. La Administración efectuará la cobertura de vacantes mediante procedimiento de urgencia en los siguientes casos:
  - ATS y Auxiliar Sanitario, con atención directa a los usuarios.
  - Puestos de Educador, TEJI, ATE y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, discapacitados o drogodependientes.
  - Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.
  - ETAR; Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100.

#### Artículo 38. Bolsas de trabajo

##### 1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1º. Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral fijo se constituirán bolsas de trabajo provinciales y/o comarcales para la contratación de personal temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de las personas aprobadas en los procesos selectivos correspondientes.

2º. Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de acceso libre y general de personas con discapacidad. Para determinar el orden de prelación en las bolsas de trabajo se computarán exclusivamente las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de pruebas superadas, en su caso.
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas, en su caso.
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.

d) Orden alfabético de las personas a incluir, en función de la letra resultante del sorteo público realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el apartado 5 del artículo 1 de la Ley 12/2001, de 29 de noviembre, de acceso de las personas con discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalentes a las no cubiertas por el sistema general de acceso para personas con discapacidad se cubrirán temporalmente en primer lugar por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de dicho turno, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás componentes hasta cubrir, en su caso, dicho número de plazas.

3º. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

4º. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

5º. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal fijo de la correspondiente categoría profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en el apartado 1.2. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.

6º. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General competente en materia de función pública.

## 2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

## 3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

- a) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.
- b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional o en otra Administración Pública. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo.
- c) La renuncia de un trabajador o trabajadora con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que sea como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.
- d) El personal temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su categoría profesional si lo solicitan en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fueron cesados. Para ello, la Administración informará expresamente a dicha persona del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen cuando se realice en la misma bolsa

desde la que fue llamado y el tiempo de desempeño del puesto de trabajo en el que cesan sea inferior a doce meses, y en el último lugar en los demás casos.

#### 4. Procedimiento extraordinario:

La Administración, previo acuerdo de la Comisión de Control correspondiente, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo (SEPECAM) o utilizar otros medios que consideren adecuados. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

### Capítulo VIII

#### Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

#### Artículo 39. Movilidad funcional

1. Se podrá encomendar el desempeño temporal de funciones correspondientes a categorías profesionales de igual o superior grupo profesional. Asimismo, se podrán realizar movilidades funcionales dentro de la misma categoría profesional.

Con carácter general, la cobertura de un puesto de trabajo mediante movilidad funcional en diferente categoría profesional se efectuará en defecto de bolsa de trabajo de la categoría profesional correspondiente. Excepcionalmente, aun existiendo bolsa de trabajo, se podrán realizar movilidades funcionales por razones organizativas, tales como su corta duración.

Cuando el desempeño de las funciones se prevea que tenga una duración superior a seis meses, se precisará consulta previa con la representación legal del personal laboral.

2. Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por plazo no superior a un mes, la Administración podrá encomendar a un trabajador o trabajadora el desempeño de funciones inferiores a las del grupo de su categoría profesional.

3. En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Administración podrá asignar a la persona afectada funciones de categoría profesional equivalente dentro de su mismo grupo profesional y en su misma localidad, previo informe a la representación legal del personal laboral.

4. La movilidad funcional no implicará cambio de residencia ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora.

5. El personal laboral afectado por la movilidad funcional tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría profesional que efectivamente desempeñe, salvo en el caso de que las retribuciones sean inferiores, en cuyo caso mantendrán las de origen.

6. Serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 24 los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional.

7. En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a la representación legal del personal laboral.

#### Artículo 40. Movilidad entre centros de trabajo

1. En los supuestos de reducción de actividad o reestructuraciones administrativas efectuadas por la Administración, ésta podrá modificar la ubicación de los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, la cual comportará la movilidad del personal que ocupa los puestos afectados, respetándose, en todo caso, sus condiciones de trabajo.

2. Asimismo, por necesidades del servicio y con carácter temporal, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Administración podrá acordar la movilidad de un trabajador o trabajadora sin cambio de funciones a otro centro de trabajo en su misma localidad.

3. En los casos de movilidad entre centros de trabajo se cursará comunicación a la representación legal del personal laboral.

#### Artículo 41. Movilidad geográfica

1. Los trabajadores o trabajadoras no podrán ser trasladados a otro centro de trabajo que exija cambio de residencia por tiempo superior a un año, a no ser que concurren razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

El traslado a que se refiere el párrafo anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal del personal laboral en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Si afectara a una trabajadora en estado de gestación la efectividad del traslado se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

2. La persona afectada por la movilidad geográfica tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las indemnizaciones previstas en el artículo 77.1, del presente Convenio Colectivo, o a la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de cuarenta días de salario por año trabajado, o fracción, con un máximo de catorce mensualidades.

3. En los desplazamientos temporales por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha de su efectividad; tanto en éstos supuestos, como en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho período, la persona afectada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes y dietas, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

4. En los supuestos de movilidad geográfica que impliquen traslado del domicilio familiar la Administración se compromete a dirigirse a la Delegación Provincial correspondiente de la Consejería competente en materia educativa, al objeto de informar sobre los hijos e hijas de la persona afectada que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

5. En todos los casos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a la representación legal del personal laboral.

#### Artículo 42. Movilidad por razón de violencia de género

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

2. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

3. Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto de trabajo que en su caso se adjudique provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.

#### Artículo 43. Modificación de las condiciones de trabajo

1. La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.

- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, y que no podrán corresponder a las de categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional.

2. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con la representación legal del personal laboral. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de quienes componen cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

#### Artículo 44. Suspensión del contrato de trabajo

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.
- g) Por participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los términos establecidos en el artículo 54.2.2º. d) del presente Convenio Colectivo.
- h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme cuando ello no implique extinción del contrato de trabajo.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o períodos en prácticas.
- o) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.
- p) Excedencia por cuidado de familiares.
- q) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), o), p), q).

3. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de las letras c), d) y k) del apartado 1 de este artículo, en los que se garantizará la percepción del 100 por 100 del salario real que viniera percibiendo, y en el supuesto de previsto en la letra o), en que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

#### Artículo 45. Excedencias

1. Excedencia por interés particular: El trabajador o trabajadora con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 1 año.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



No podrá concederse cuando al trabajador o trabajadora se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 45 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se registrará por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios públicos.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo salvo que en dicho período se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; el personal laboral con contrato fijo, de no hacerlo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como Personal Eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar por un plazo no menor de dos años y no mayor de quince, cuando su cónyuge o pareja que conviva de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública bajo cualquier relación de empleo.

- Finalizado el período de excedencia, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha quedará extinguida.

- El reingreso al servicio activo del trabajador o trabajadora, antes del vencimiento del período de excedencia o en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

- Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo anteriormente. A fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

- Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

#### Artículo 46. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como de lo establecido en el artículo 69 de este Convenio Colectivo, respecto de la incapacidad permanente total.
- e) Voluntad del trabajador o trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal; ésta se producirá aún cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación a su puesto de trabajo, en el plazo que en cada caso se fije, en los supuestos de excedencias o suspensión, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. En el caso de extinción del contrato, se procederá del modo siguiente:

- a) Se le comunicará a la parte interesada dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
- b) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal del personal laboral.

3. En los supuestos de despido de personal laboral con contrato de carácter fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria en favor de la indemnización, emitido en el plazo de cinco días.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

4. El personal laboral cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido por haber estado privado de libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria firme por delito doloso podrá solicitar la rehabilitación una vez se haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito de acuerdo con lo previsto en el Código Penal vigente.

Corresponde al Consejo de Gobierno resolver los expedientes de rehabilitación a propuesta de la Consejería u organismo autónomo al que esté adscrito el puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la extinción del contrato.

Para la resolución del procedimiento de rehabilitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la extinción del contrato.
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
- f) Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que se haya prestado servicios.
- g) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de trabajo.

Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior, el órgano instructor del procedimiento, dará vista del expediente instruido a la persona interesada, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que, en el plazo de diez días hábiles, presente las alegaciones que estime oportunas.

En el caso de que la resolución adoptada fuera estimatoria, la persona interesada podrá reingresar a un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional a la que pertenecía al extinguirse el contrato mediante su participación por el primer turno en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.

La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución por la que se acuerde la rehabilitación.

## Capítulo IX

### Jornadas, Permisos y Vacaciones

#### Artículo 47. Jornada de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será de 35 horas, en jornada semanal, con un total de 1554 horas de jornada máxima anual.

El ajuste de la jornada máxima anual se efectuará del siguiente modo:

a) Personal laboral que por las características del puesto de trabajo sea susceptible de acogerse a reducciones de jornada:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en 30 minutos durante el período comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, ambos incluidos.

Durante ese período se eliminará la prestación de servicios por la tarde con carácter obligatorio para aquel personal con jornada partida o disponibilidad horaria, salvo en los casos en los que por las características del puesto u otras necesidades de los servicios sea necesaria la asistencia.

- Asimismo, con ocasión de fiestas patronales y ferias, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas por cada día de fiesta o feria. Los días en que habrá reducción de jornada

por fiestas patronales o ferias serán de cinco al año y su determinación corresponderá a la Administración, una vez oídos los correspondientes Comités de Empresa, o en su caso, Delegados de Personal.

- En el caso de que la reducción de jornada por fiestas patronales o ferias coincida con día de reducción de jornada de verano, la reducción diaria total en ningún caso podrá superar las dos horas.

- En aquellas circunstancias que lo hicieren necesario para garantizar una adecuada atención a la ciudadanía o por requerirlo de forma especial la prestación de los servicios públicos, la Administración podrá suspender la jornada reducida de verano o por fiestas patronales o ferias por el tiempo imprescindible. En este caso, el personal afectado por la suspensión será compensado con el descanso correspondiente.

- Las reducciones de jornada previstas anteriormente para el personal laboral que realice una distribución horaria de la jornada similar al personal funcionario, habrán de respetar, en todo caso, los períodos de obligada asistencia que van de las 9.00 a las 14.00 horas.

- A las anteriores compensaciones debe sumarse el disfrute adicional de un día a tiempo completo por cada festivo local que coincida con sábado en el municipio donde radique el puesto de trabajo que se desempeñe.

- Cuando, de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, la aplicación de las medidas de compensación previstas no garantice el descanso correspondiente al exceso de jornada máxima en cómputo anual, el personal tendrá derecho a la compensación que, para cada año natural, se determine por resolución de la Dirección General competente en materia de función pública, mediante días a tiempo completo.

El régimen de disfrute de los días por compensación del exceso de jornada máxima en cómputo anual será el mismo que el de los días por asuntos particulares.

b) El personal laboral al que, por la forma de prestación de servicios, no se le pueda aplicar reducciones horarias, se le ajustará el exceso de jornada, a través de los correspondientes calendarios laborales, mediante el disfrute de tres días a tiempo completo, cuando el número de días a compensar se corresponda con los mismos. En otro caso, disfrutarán de los días a tiempo completo que se correspondan, en más o en menos, con el número días que proceda.

Se entenderá incluido dentro de este supuesto el personal laboral que perciba la indemnización por comida prevista en el artículo 77.2 del presente Convenio Colectivo.

c) No habrá ningún tipo de reducción horaria o disfrute de días completos, por no rebasar las 1554 horas, en los siguientes supuestos:

- Personal que preste sus servicios en Centros Docentes, excepto si lo hacen en explotaciones agrícola-ganaderas.

- Personal que preste sus servicios en Centros de Atención a la Infancia

- Personal al que le sea de aplicación la disposición adicional cuarta del VI Convenio Colectivo.

- Personal de aquellos centros de trabajo que sean determinados por las Secretarías Generales o Secretarías Generales Técnicas, previo informe favorable de la Dirección General competente en materia de función pública y acuerdo con la representación legal del personal laboral.

2. La jornada ordinaria nocturna que corresponde a quienes prestan sus servicios en régimen de trabajo nocturno tendrá una duración de 1330 horas. Se aplicará a quienes prestan sus servicios exclusivamente en régimen de trabajo nocturno y perciban el complemento de nocturnidad. Se declaran "a amortizar" los puestos de trabajo con turno fijo de noche.

3. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos y licencias retribuidas, créditos por horas retribuidos para funciones sindicales y la interrupción de la jornada prevista en el apartado 5 del presente artículo. A los efectos del cálculo de la jornada máxima anual se considerará trabajo efectivo los días de vacaciones incrementados de conformidad con el artículo 55.1a).

4. Queda establecida una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año para los siguientes centros de trabajo:

- Centros de Educación Especial y Centros con Residencia.

- Residencias universitarias.

- Residencias Escolares

- Centros de Atención a la Infancia.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá establecer una distribución irregular para otros centros de trabajo o colectivos del personal laboral.

5. El personal laboral tendrá derecho a una pausa de veinte minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la misma tenga una duración continuada de al menos cinco horas.

6. Para quienes desarrollen su actividad en lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada ordinaria se realizará desde el centro o lugar de control o recogida, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo.

7. Para quienes desarrollen su actividad en lugares fijos fuera del casco urbano y utilicen medios de transporte proporcionados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se entenderá, a efectos del cómputo de la jornada ordinaria, la realización como trabajo efectivo de un minuto por cada kilómetro de distancia desde el centro o lugar de recogida hasta el correspondiente centro de trabajo. Los kilómetros de distancia se computan desde el centro o lugar de recogida hasta el correspondiente centro de trabajo, siendo por tanto el lugar efectivo oficial de recogida con independencia del recorrido ocasional que efectúe el medio de transporte, las paradas que realice o el tiempo que se emplee en el recorrido.

Artículo 48. Calendario laboral

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

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, y en su caso, distribuidos entre todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

2. Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, cada Delegación Provincial o ámbito provincial correspondiente, en el caso de Organismos Autónomos, se elaborará, previo acuerdo con la representación legal del personal laboral, el calendario laboral anual. Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado a la Comisión Paritaria que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta días restantes a su entrada en vigor.

3. El calendario laboral será expuesto en lugar visible en los centros de trabajo.

Artículo 49. Horario especial del personal de la categoría profesional de conductor no sujeto a disponibilidad horaria

La distribución del horario del personal de la categoría profesional de conductor no sujeto a disponibilidad horaria, será la siguiente:

- 1.- Con carácter obligatorio, de lunes a viernes de las 9,00 horas a las 14,00 horas.
- 2.- El resto del tiempo hasta completar las treinta y cinco horas de trabajo efectivo, se cumplirá en los intervalos de tiempo que van desde las 7,45 a las 9,00 horas y desde las 14,00 a las 19,00 horas, con carácter general.
- 3.- Las salidas se programarán, de forma general, de una semana para otra, estando ésta en conocimiento de los conductores con, al menos, 48 horas del primer servicio asignado.
- 4.- Las salidas no programadas, consecuencia de imprevistos, deberán ser notificadas en todo caso a las correspondientes Jefaturas de Personal, así como la justificación de los horarios programados.
- 5.- Los desplazamientos a realizar por necesidades de servicio, cuando se cuente en la plantilla con más de un conductor, se planificarán procurando una distribución homogénea entre los conductores.

Artículo 50. Horario del personal de la categoría profesional de vigilantes de obras y carreteras

El personal de la categoría profesional de vigilantes de obras y carreteras prestará sus servicios en régimen de jornada partida y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la Delegación Provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

Artículo 51. Horario especial del personal de la categoría profesional de Agentes de Medio Ambiente y Encargados Generales de Obras Públicas

El personal de la categoría profesional de Agentes de Medio Ambiente y Encargados Generales de Obras Públicas prestará sus servicios en régimen de disponibilidad horaria y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la Delegación Provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 52. Descanso semanal

1. Siempre que la organización del trabajo lo permita, el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tendrá un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y la representación legal del personal laboral, la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por períodos de hasta 14 días.

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

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ninguna persona trabajadora en régimen de turnos preste servicios más de dos fines de semana consecutivos, salvo:

- Por imprevistos del servicio. Esta circunstancia será comunicada debidamente motivada por escrito, y en todo caso a posteriori, siempre que la trabajadora o trabajador afectado lo soliciten por escrito.

- Por acuerdo de la mayoría del personal laboral adscrito a una misma unidad que decida la aplicación del cuadrante en base al denominado "turno antiestrés".

3. El mismo tratamiento previsto en el apartado anterior se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia. Asimismo la limitación establecida en la letra b) del apartado anterior se aplicará a todo el personal laboral siempre que la prestación de los servicios lo permita.

#### Artículo 53. Horas extraordinarias

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

- Por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 70 horas al año. Estas horas tendrán el carácter de estructurales y para su realización se tendrán en cuenta criterios de rotación entre todo el personal.

2. En los puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos, estará prohibido realizar horas extraordinarias, excepto en aquellos que no supongan un incremento de exposición al riesgo.

3. De la realización de las horas extraordinarias se informará a la representación legal del personal laboral. Asimismo, bimestralmente y de forma motivada se informará a la Comisión Paritaria del número de horas extraordinarias que, ajustadas a los supuestos anteriormente descritos, se realicen en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

4. En el caso de realización de horas extraordinarias por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, el personal que las realice podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía retributiva que se determina en este Convenio Colectivo.

Cada hora en tiempo de trabajo se compensará por 1 hora 45 minutos de descanso en días laborables y por 2 horas 15 minutos en sábados, domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que habrán de sumarse a los períodos de vacaciones.

La cuantía de la hora extraordinaria realizada entre las 22,00 horas de un día y las 8,00 horas del siguiente, así como las trabajadas en sábados, domingos y festivos, se abonarán con un incremento del 125 por 100 sobre su valor. Las horas de esta naturaleza realizadas en otro período se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

5. En el caso de que las horas extraordinarias se realicen por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, se compensarán únicamente por tiempo de descanso en la forma prevista en el punto anterior.

#### Artículo 54. Permisos y licencias

1. Los permisos y licencias se regirán por lo dispuesto en el Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. El personal laboral tendrá derecho a los siguientes permisos por las siguientes causas y tiempos:

1º. Con derecho a retribución:

a) Cinco días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborales. Si el hecho ocurre fuera de la península o del territorio nacional el permiso será de ocho días naturales.

Con carácter excepcional, en el supuesto de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, este permiso podrá ampliarse hasta diez días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo concreto.

Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

El tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron. Podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

b) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, cuatro en localidad distinta dentro de la misma provincia y cinco en provincia distinta.

c) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares, salvo que lo impidan las necesidades de los servicios.

d) Por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, el día de su celebración.

e) El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 9 días anuales de permiso por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año.

Los días que deben tenerse en cuenta para el cálculo de dicha proporción serán 9 en aquellos años en los que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado, domingo, festivo o día de libranza. Cuando los días 24 y 31 no coincidan en sábado, domingo, festivo o día de libranza, los días que deben tenerse en cuenta para el cálculo de la proporcionalidad serán 7.

A efectos de determinar el período computable para el cálculo de los días de permiso por asuntos particulares, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del personal laboral, tales como enfermedad, accidente, maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos retribuidos, computarán como servicios efectivos.

Asimismo, se tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este derecho se hará efectivo a partir del cumplimiento del trienio correspondiente.

La distribución y el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares se efectuará de la siguiente manera:

- Siete días, o los que correspondan en función de los trienios cumplidos conforme a lo previsto en los párrafos anteriores, podrán disfrutarse a elección del personal a lo largo del año y hasta el día 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

- Dos días coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo para el personal que, estando destinado en centros de trabajo abiertos durante esos días, les corresponda prestar servicio en dichas fechas, en cuyo supuesto estos días se acumularán a los de libre elección.

Cuando el 24 y el 31 de diciembre coincidan en día de libranza, festivo, sábado o domingo, los días de libre elección se incrementarán en dos.

- Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en la presente letra d) por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo o parto o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta.
- Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los períodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

2º. Sin derecho a retribución:

- a) En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida es incompatible con cualquier otro tipo de reducción de jornada.
- b) El personal laboral con contrato fijo, o el personal laboral temporal que haya desempeñado el puesto de trabajo por un período superior a seis meses, podrá solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. La concesión de la licencia sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. El anterior plazo podrá ampliarse, por una sola vez, hasta siete meses más, siempre que la persona interesada acredite fehacientemente la posibilidad real de finalizar en un curso académico estudios para la obtención de cualquier titulación oficial.
- c) El personal laboral con contrato de trabajo fijo, o el personal laboral temporal que haya desempeñado el puesto de trabajo por un período superior a seis meses, podrá solicitar licencias no retribuidas de una duración máxima de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.
- d) El personal laboral que desee participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinados a esta materia, podrán obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con el tiempo al que se extienda su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años.

Quienes hayan disfrutado del permiso al que se refiere el párrafo anterior, no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización de aquél.

3. El personal laboral con régimen de turnos rotatorios al que le corresponda prestar servicios en turno de noche el día de inicio de los permisos y licencias previstos en el apartado anterior, podrá comenzar su disfrute bien en el día de inicio de dicho turno o bien en el día de finalización del mismo, para una mejor atención de la finalidad por la que se conceden y siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

#### Artículo 55. Vacaciones

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, o de los días laborables que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, con las siguientes particularidades:

- a) El número de días de vacaciones se incrementará en un día laboral adicional al cumplir el trabajador o trabajadora quince años de servicio, añadiéndose un día laboral adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días laborales por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.
- b) El personal laboral no sujeto al régimen de turnos, tendrá derecho a disfrutar, al menos, de 10 días laborables en períodos mínimos de 5 días laborables seguidos en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- c) El personal laboral sujeto a turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, un período mínimo de 10 días laborables seguidos en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- d) Al personal laboral que realice una jornada distinta a la general, se les efectuará la correspondiente adecuación.

2. El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:



- a) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, la Secretaría General o Secretaría General Técnica correspondiente, podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero siguiente.
  - b) En el caso de Incapacidad Temporal legalmente acreditada, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad conforme con lo establecido en la letra a) anterior. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, dentro del año natural, si no puede iniciarlas como consecuencia de Incapacidad Temporal.
  - c) Cuando el período de vacaciones coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los mismos en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.
  - d) El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.
3. El período concreto de disfrute de las vacaciones se adecuará a lo establecido en los apartados anteriores, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

4. Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada centro y lo previsto en el artículo 65.2 del presente Convenio Colectivo.

De no existir acuerdo, en aquellos centros de trabajo o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio. No obstante se propiciará la coincidencia de los períodos vacacionales de los cónyuges o parejas de hecho con hijos o hijas menores de edad a la hora del disfrute de las vacaciones.

En los centros de trabajo en los que se presten actividades docentes o asistenciales, se tratará de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones anuales del personal con el período de menor actividad de dichos centros de trabajo.

En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un período determinado el personal disfrutará de sus vacaciones coincidiendo con ese período. Si el número de días laborables incluidos en dicho período fuese superior a 23, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 23, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares.

5. En aquellos servicios en que por sus especiales características el comienzo de las vacaciones pudiera coincidir con un turno de descanso del trabajador o trabajadora, éste podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

## Capítulo X Régimen Disciplinario

### Artículo 56. Potestad disciplinaria

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad. En la imposición de sanciones se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:
  1. La gravedad de la intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
  2. La gravedad de los perjuicios causados.
  3. La perturbación del servicio.

4. La reincidencia. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, el responsable haya sido sancionado por una infracción similar por resolución firme. A los efectos de este apartado no se computarán los antecedentes cancelados o que debieran serlo.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia. Los procedimientos disciplinarios respetarán la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### Artículo 57. Faltas disciplinarias

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

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.
- 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 encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la 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 un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado o empleada pública 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.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o terceros.
- q) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- r) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- s) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- t) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, ciudadanos o al servicio.

3. Son faltas graves:

- a) La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros o los ciudadanos y no constituya falta muy grave.

- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando no constituya falta muy grave.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) 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 por causa de fuerza mayor.
- g) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de hasta tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- h) La simulación de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo cuando se causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
- l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- m) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.
- n) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.
- ñ) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### 4. Son faltas leves:

- a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) 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 por causa de fuerza mayor.
- g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, incluso por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

#### Artículo 58. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

1. Apercibimiento.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

##### b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
2. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

3. Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un período de un mes a un año.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
2. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
3. Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un período de dos a tres años.
4. Despido.

2. El personal laboral que sea sancionado con traslado forzoso con cambio de la localidad de residencia no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que sea trasladado durante tres años, cuando la sanción hubiera sido impuesta por falta muy grave, y durante un año, cuando se hubiera impuesto por falta grave. Estos plazos se computarán desde el momento en que se efectúe el traslado.

3. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban.

4. No dará lugar a despido disciplinario lo contemplado en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 59. Responsabilidad disciplinaria

1. Las personas que se encuentren en situación distinta a la de activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Convenio Colectivo que puedan cometer desde sus situaciones. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

3. Incurrirá en responsabilidad como autores de falta grave el personal laboral que encubriese las faltas consumadas graves o muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o para los ciudadanos y las ciudadanas.

4. En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia o puntualidad tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

#### Artículo 60. Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario

1. En ningún caso se podrá imponer una sanción por la comisión de una falta disciplinaria sin que se haya tramitado el procedimiento previamente establecido.

2. Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves, las personas titulares de las Secretarías Generales o de las Secretarías Generales Técnicas, respecto del personal destinado en su Consejería, y la persona titular del órgano que tenga atribuida la dirección del personal adscrito al organismo autónomo, respecto de dicho personal.

4. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves, aquéllos órganos que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente, tengan atribuida la competencia para la imposición de sanciones por este tipo de faltas.

5. Serán competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

a) Para imponer la sanción de despido, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la persona titular de la Consejería o del máximo órgano de dirección del organismo autónomo en el que esté destinado el trabajador o la trabajadora.

b) Para imponer las sanciones por faltas graves y muy graves, la persona titular de la Consejería o del máximo órgano de dirección del organismo autónomo en el que esté destinado el trabajador o la trabajadora.

Si la sanción se impone por la comisión de faltas en materia de incompatibilidades en relación con las actividades desarrolladas en diferentes Consejerías u organismos autónomos, la competencia para imponer la sanción corresponderá a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública.

c) Para imponer las sanciones por faltas leves:

1. Las personas titulares de las Secretarías Generales o de las Secretarías Generales Técnicas, respecto del personal adscrito a los servicios centrales de la correspondiente Consejería.
2. La persona titular de la Secretaría General de la Presidencia, respecto del personal adscrito a la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
3. Las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de las Delegaciones Provinciales de las distintas Consejerías, respecto del personal adscrito a la correspondiente Delegación Provincial.
4. Las personas titulares de las Direcciones de los Servicios Provinciales de la Consejería de Economía y Hacienda, respecto del personal adscrito al correspondiente Servicio Provincial.
5. La persona titular del órgano que tenga atribuida la dirección del personal adscrito al organismo autónomo, respecto de dicho personal.
6. De las resoluciones sancionadoras adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria para su información y control estadístico.

Artículo 61. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar cuantos documentos considere de interés. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valerse.

Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el instructor o la instructora del procedimiento podrá acordar la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez.

El instructor o la instructora del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

El instructor o la instructora comunicará a la persona interesada, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas. En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, de que la persona interesada puede nombrar técnicos para que le asistan.

4. Concluida, en su caso, la prueba, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquéllos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

La propuesta de resolución se remitirá al órgano que haya acordado la iniciación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para resolver, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el mismo.

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento.

El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

6. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones obrantes en el procedimiento.

En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles.

7. En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento, el órgano competente para su iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se deberá dar audiencia al trabajador o la trabajadora y a la representación legal del personal laboral.

La suspensión no podrá tener una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador o la trabajadora sólo percibirá la retribución correspondiente al salario base.

Quien instruya el expediente, en cualquier momento de la instrucción y a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

Cuando la sanción impuesta sea la de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de dicha sanción.

Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

#### Artículo 62. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves

1. La iniciación del procedimiento se producirá por acuerdo del órgano competente, que se comunicará al instructor o a la instructora del procedimiento, a la persona interesada, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

2. En el plazo de quince días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, el instructor o la instructora y la persona interesada efectuarán, respectivamente, las actuaciones preliminares, la aportación de cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, la proposición y práctica de la prueba.

3. Transcurrido dicho plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 61.4 o, si aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento previsto en el artículo anterior, notificándolo a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo estima conveniente.

4. El procedimiento se remitirá al órgano competente para resolver, que en el plazo de tres días hábiles dictará resolución.

### Artículo 63. Prescripción de las faltas y sanciones

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose el plazo de prescripción si el expediente disciplinario estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, de la ejecución de la sanción.

### Artículo 64. Cancelación

Las sanciones disciplinarias que se impongan al personal laboral se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de estas anotaciones se producirá, de oficio o a instancia de la persona interesada, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, un año si la falta es grave y dos años en el caso de falta muy grave. Estos plazos se contarán desde el día siguiente a aquél en que quede extinguida la responsabilidad disciplinaria por el cumplimiento de la sanción o por la prescripción de la misma.

## Capítulo XI

### Mejora de las condiciones de trabajo

#### Sección Primera

#### Formación y Acción Social

### Artículo 65. Formación y perfeccionamiento profesional

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración, aquél tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como el acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En los Planes de Formación de la Escuela de Administración Regional se incorporarán las acciones formativas necesarias para ello, con la participación de los representación legal del personal laboral.

2. El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, a la asistencia a una actividad de formación.

1º. El tiempo de formación realizado durante la jornada laboral se considerará como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, cuando la asistencia a una acción formativa sea obligatoria para el personal laboral y se realice en todo o en parte fuera de su jornada laboral, aquél tendrá derecho a una reducción de la misma en idéntico tiempo a la parte afectada por la acción formativa.

2º. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para el trabajador o trabajadora, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando sea el trabajador o trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a la representación legal del personal laboral; en estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

Artículo 66. Medios materiales para la mejora de trabajo

1. La Administración, previo acuerdo con la representación legal del personal laboral, facilitará gratuitamente a los trabajadores y trabajadoras las medidas de protección adecuada a los trabajos que realicen.

2. La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo que por sus características de uniformidad establezca que ha de utilizarse para la prestación del trabajo en determinados centros de trabajo o por determinado personal. Asimismo, facilitará gratuitamente al personal a su servicio la ropa que, con motivo de la realización de las correspondientes tareas, pueda sufrir ensuciamiento o deterioro superior al normal.

3. A efectos de lo previsto en los apartados anteriores, por cada Consejería u organismo autónomo se creará una Comisión constituida por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 67. Programa de Acción Social

Al personal laboral les será de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para los empleados y empleadas públicos al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Sección Segunda  
Salud Laboral

Artículo 68. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

1. De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de su representación legal y a la vigilancia de su estado de salud.

2. La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La Administración garantizará la vigilancia periódica del estado la salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad y obligatoriedad que para las categorías profesionales determine el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de centros de Administración General.



5. La Administración garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren; siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

6. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación e instrucciones recibidas.

7. El incumplimiento por parte del personal laboral de las obligaciones en materia de prevención de riesgos y salud laboral a los que se refieren los artículos anteriores tendrá la consideración de falta grave.

8. En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador o trabajadora de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se tenderá a favorecer la recuperación mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

#### Artículo 69. Incapacidad permanente total

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a un grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado, o por percibir la cantidad de 18.000 euros. La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la Sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.

Este derecho se hará efectivo mediante su posterior participación por el segundo turno del concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

En ningún caso el trabajador o trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en Incapacidad Permanente Total.

2. La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General competente en materia de función pública, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en esa Dirección General.

3. La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto, de acuerdo con lo dispuesto el Anexo III del Convenio Colectivo.

Para que el trabajador o trabajadora sea admitido en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.

4. El personal laboral fijo que no ejercitase el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtuviera puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado 1.

5. El trabajador o trabajadora que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

#### Artículo 70. Protección de la maternidad

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del

tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios a la representación legal del personal laboral.

#### Artículo 71. Movilidad voluntaria por razones de salud

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del personal laboral o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se desarrolle, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

### Capítulo XII

#### Retribuciones y otras prestaciones económicas

#### Artículo 72. Principios generales

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde el 1 de enero de 2008, serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo en atención al grupo en que se integra cada categoría profesional y al puesto tipo de adscripción del trabajador o trabajadora.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo se entienden referidas a jornada completa.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en esta materia entre la Administración y las Organizaciones Sindicales y de la competencia de la Comisión Paritaria en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

#### Artículo 73. Retribuciones básicas

1. Salario Base: es la retribución que corresponde al personal por cada mes completo de prestación de servicios según el grupo profesional al que pertenece su categoría profesional, cuya cuantía se prevé en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

2. Paga Extraordinaria: corresponde a cada persona trabajadora dos pagas extraordinarias al año compuestas por la suma de las retribuciones correspondientes al salario base y al complemento de antigüedad, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre, abonándose en la nómina correspondiente a dichos meses.

#### Artículo 74. Complemento específico

Es la retribución fija mensual asignada a algunos puestos de trabajo, que percibirán las personas trabajadoras que los ocupan. Puede ser:

##### 1. Complemento de puesto de trabajo.

Es la retribución asignada en atención a las características o condiciones de desempeño particulares que concurren en algunos puestos de trabajo o la pertenencia a determinadas categorías profesionales.

Cada categoría profesional tendrá reservados los puestos tipo que se determinarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo. La Relación de Puestos de Trabajo también establecerá la cuantía total asignada, en su caso, a cada uno de los puestos tipo existentes en concepto de complemento específico de puesto, cantidad que englobará el conjunto de circunstancias valoradas a las que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

Cualquier plaza de nueva creación se adecuará a alguno de los puestos tipo reseñados, en función de la categoría profesional a la que se reserve dicha plaza. En el supuesto de creación de una nueva categoría profesional, la Comisión Paritaria, por mayoría de cada una de las partes que la componen, determinará el o los puestos tipo a desempeñar por el personal que obtenga la nueva categoría profesional.

##### 2. Complemento de jornada.

Es el que corresponde percibir a la persona trabajadora por razón de la forma en que realiza dicha jornada. Puede ser:

- a) De turnicidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de turnos rotatorios de mañana y tarde, o en su caso, de noche, de forma ininterrumpida.
- b) De jornada partida: corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que la jornada diaria haya de cumplirse en horario partido, con un descanso mínimo ininterrumpido de una hora y máximo de tres, siempre que cualquiera de los períodos tenga una duración mínima de dos horas.
- c) De nocturnidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que desarrollan su actividad exclusivamente en régimen de trabajo nocturno.

La cuantía de estos complementos será la establecida en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 75. Complementos personales

1. Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

2. Complemento Personal Transitorio: es la cantidad que como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo, perciba el trabajador o trabajadora y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

Los complementos personales transitorios sólo serán absorbidos por cualquier mejora retributiva derivada del cambio de puesto de trabajo y/o categoría profesional.

#### Artículo 76. Determinación del valor horario

1. El valor de la hora ordinaria será el resultado de dividir entre el número de horas de jornada anual del trabajador o trabajadora, la suma de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, y complemento específico.

2. El valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos será de 7,23 euros/hora en 2008 y de 7,45 euros/hora en 2009. A efectos de cómputo, estos días se contabilizarán desde las 0 a las 24 horas, con un máximo abonable de 10 horas/día, salvo que, por necesidades del servicio debidamente acreditadas, así se acuerde entre la Administración y el Comité de Empresa o el Delegado o Delegada de Personal del centro de trabajo afectado. Este complemento no es abonable al personal contratado para realizar, exclusivamente, trabajos en sábados, domingos y festivos.

3. El valor de la hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios será de 2,28 euros/hora en 2008 y de 2,35 euros/hora en 2009. A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas en su turno de noche por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente.

Las compensaciones económicas por horas de sábados, domingos y festivos y horas nocturnas a las que se refieren los dos puntos anteriores se abonarán a los trabajadores que las realicen, así como en los supuestos y con los requisitos previstos en la disposición adicional decimosegunda del presente Convenio Colectivo.

4. Las horas que por encima de la jornada ordinaria realicen los vigilantes de obra serán retribuidas con un recargo del 34 por 100.

#### Artículo 77. Conceptos no salariales

1. Indemnizaciones, asistencias y traslados forzosos:

Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 36/2006, de 4 de abril, o norma que lo sustituya.

## 2. Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida

Tendrán derecho a esta indemnización aquel personal de la Consejería competente en materia de carreteras que ocupe puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos en cuantía de 15 € en 2008 y 15,36 € en 2009 por día trabajado en tales circunstancias. Esta cuantía se verá incrementada anualmente en función del índice de precios al consumo referido al 30 de noviembre de cada ejercicio.

Dicha indemnización incluye la cobertura de los gastos de comida, lo que la hace incompatible con los gastos de manutención previstos en la normativa sobre indemnizaciones.

## 3. Gastos de locomoción:

Se indemnizarán los gastos de locomoción, cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sea autorizado al personal el uso de su vehículo particular por la persona titular de la Secretaría General o Secretaría General Técnica o Delegación Provincial correspondiente.

A los efectos anteriores, se entienden incluidos en el ámbito de este precepto, los centros de trabajo recogidos en la disposición adicional decimotercera, así como aquellos otros sobre los que exista acuerdo de la Comisión Paritaria en el futuro.

## 4. Indemnización por jubilación anticipada:

1º. Con el fin de promover el sostenimiento del empleo y favorecer la contratación estable de nuevo personal y la mejora de la calidad del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o trabajadora la edad de sesenta y cinco años, siempre que éste tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos fijados en la normativa reguladora de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2º. Cualquier trabajador o trabajadora de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, o norma que lo sustituya, viniendo obligada la Administración a sustituirlos por otras personas, que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto el contrato a tiempo parcial y las modalidades previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Quienes procedan a jubilarse en la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, percibirán como premio de jubilación 5.297,12 euros en 2008 y 5.456,04 euros en 2009.

3º. En el supuesto de jubilación anticipada en edad inferior a sesenta y cuatro años, el personal laboral percibirá una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes:

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que cumpla 64 años: 9.812,15 euros en 2008 y 10.106,52 euros en 2009.
- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que cumpla 62 años: 13.853,89 euros en 2008 y 14.269,51 euros en 2009.
- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que cumpla 61 años: 17.521,08 euros en 2008 y 18.046,72 euros en 2009.
- En la fecha en que cumpla 60 años: 20.780,83 euros en 2008 y 21.404,26 euros en 2009.

4º. Las indemnizaciones previstas en los números 2º y 3º de este apartado se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

5º. Las indemnizaciones previstas en los números 2º y 3º de este apartado se revalorizarán de acuerdo con el incremento fijado anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos.

### 1. Anticipos reintegrables:

Los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrán solicitar anticipos con un límite máximo de 3.000 euros, a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General o Secretaria General Técnica correspondiente, dentro de su disponibilidad presupuestaria. Se resolverán por orden de fecha de entrada de las solicitudes. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de prelación:

- 1º. Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.
- 2º. Gastos de enfermedad o siniestros.
- 3º. Vivienda, por este orden:
  - Adquisición de primera vivienda.
  - Intereses de préstamos de primera vivienda.
  - Reforma de primera vivienda.
- 4º. Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.
- 5º. Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.
- 6º. Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- 7º. Otros gastos.

Si las solicitudes presentadas en la misma fecha lo fueran por la misma causa, deberán concederse por orden de antigüedad, salvo que la persona más antigua hubiese obtenido algún anticipo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en cuyo caso la preferencia pasará a la siguiente en antigüedad de entre quienes lo hayan solicitado en la misma fecha.

### 2. Otros anticipos:

Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo de carácter fijo que lo soliciten en el mes de enero de cada ejercicio económico.

Las personas interesadas reintegrarán estos anticipos dentro del ejercicio económico en que lo hayan solicitado.

El presente anticipo es incompatible con el regulado en el apartado anterior.

3. El personal laboral en situación de baja por incapacidad temporal, así como en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, continuará percibiendo la totalidad de sus haberes o la diferencia para completar las mismas, cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persistan dichas situaciones.

## Capítulo XIII

### Derechos de representación colectiva

#### Artículo 79. Representación colectiva

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 se firmen entre ambas partes.

2. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las Organizaciones Sindicales en la Comisión Paritaria. En estos casos la Administración, con carácter general, procederá a la contratación de personas sustitutas del personal dispensado.

3. El personal con dispensa total de asistencia al trabajo por el ejercicio de actividades sindicales tiene derecho a percibir las mismas retribuciones que le correspondería si estuviera desempeñando su puesto de trabajo. Este derecho no alcanzará a las indemnizaciones ni a los gastos de locomoción, excepto aquellos que se deriven de reuniones convocadas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

#### Artículo 80. Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. El personal de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a) Cada Delegado o Delegada de Personal o componente del Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de 40 horas.

No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los Delegados o Delegadas de Personal y el personal de los Comités de Empresa, podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Las circunstancias que den lugar a esta excepcionalidad deberán justificarse en el plazo de 48 horas.

b) Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal laboral.

c) La Administración se obliga a facilitar a cada Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

d) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

e) Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

2. El personal del Comité de Empresa o los Delegados o Delegadas de Personal, previa comunicación a la Dirección General competente en materia de función pública, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo por la acumulación de 100 horas mensuales.

3. El personal del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta cuatro años después del cese en la representación para la que se produjo la elección.

#### Artículo 81. Secciones Sindicales

Las Organizaciones Sindicales podrán designar Delegados o Delegadas Sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos de Interlocución que se suscriban con la Administración.

#### Artículo 82. Derecho de reunión

1. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 horas ante la Dirección General competente en materia de función pública, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados o Delegadas de Personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 del total de la plantilla de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 horas ante la Secretaría General o Secretaría General Técnica correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados o Delegadas de Personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado. En el supuesto de pertenencia a dos o más Consejerías, el preaviso deberá efectuarse ante la Dirección General competente en materia de función pública.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso de 24 horas ante la Dirección del centro quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General o Secretaría General Técnica correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, Delegados o Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

2. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 de la plantilla del centro o servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que la afiliación sea del 5 por 100, siendo 5 horas anuales las que dispondrán las Secciones Sindicales con afiliación inferior al 5 por 100 del colectivo.

4. El 33 por 100 de la plantilla que pueda convocar asambleas dispondrá de 10 horas anuales.

5. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.

6. El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

#### Disposiciones Adicionales

##### Primera. Aplicación del Convenio Colectivo al personal que sea transferido

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la aplicación del mismo al personal que sea transferido requerirá la previa homologación de las categorías profesionales de origen a los grupos y categorías profesionales que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con arreglo a la propuesta que formule la Comisión Negociadora. Este acuerdo deberá ser adoptado en el plazo máximo de tres meses a contar desde la efectividad material de las transferencias.

2. Efectuada la homologación, los efectos retributivos que de ella se deriven se retrotraerán a la fecha de efectividad material de la transferencia si son favorables para el personal transferido.

##### Segunda. Categorías profesionales

Las categorías profesionales procedentes del V Convenio Colectivo se integran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

##### Tercera. Mesas Técnicas sobre catálogo de funciones, valoración de puestos y promoción interna

1. En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se constituirán las siguientes Mesas Técnicas:

- Mesa Técnica para la elaboración del catálogo de funciones de las categorías profesionales, así como para la valoración de sus puestos tipo. Si detectara desajustes en la asignación de los puestos tipo a distintos trabajadores o trabajadoras dicha Mesa Técnica será la competente para promover a la Comisión Paritaria la aprobación de la modificación correspondiente.

- Mesa Técnica para el desarrollo y aplicación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de la promoción interna a través de la experiencia funcional o áreas funcionales para el personal laboral de las categorías profesionales no incluidas en la exención de la exigencia del requisito de titulaciones académicas específicas para la promoción interna mediante la correspondiente experiencia funcional prevista en el Anexo IV.

2. Asimismo, se constituirá un Mesa Técnica para el análisis de la viabilidad de la implantación de la carrera profesional y de la promoción en el puesto del personal laboral. Esta Mesa Técnica será competente para abordar, en su caso, la posibilidad de efectuar la clasificación profesional mediante los grupos de clasificación profesional previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

##### Cuarta. Derechos personales en materia de jornada y vacaciones

1. El personal adscrito a los centros relacionados en el artículo 43.4 del III Convenio Colectivo, continuará disfrutando a título personal en tanto permanezca en sus actuales puestos de trabajo, de la jornada de trabajo que viniese realizando a la entrada en vigor del presente Convenio y de los períodos de descanso en Semana Santa y Navidad que se le reconocía en el artículo 52.7 del III Convenio Colectivo.

2. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, los períodos de descanso de Semana Santa y Navidad del personal no docente a que se refiere el apartado anterior, se disfrutarán dentro del período vacacional que el calendario escolar oficial fije para cada provincia.

Quinta. Derechos personales derivados del reconocimiento de una jornada inferior a la normal

El personal laboral que por sentencia judicial firme tenga reconocida una jornada inferior a la normal mantendrá tal reducción exclusivamente mientras permanezca en su actual centro de trabajo.

Sexta. Complemento personal no absorbible

El complemento personal no absorbible comprende las cantidades reconocidas por tal concepto en los anteriores Convenios Colectivos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, manteniéndose inalterables durante la vigencia de éste.

Séptima. Supuestos de aplicación de la jubilación parcial

La Comisión Paritaria determinará los supuestos en los que puede ser de aplicación la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Octava. Garantía por la retirada del permiso de conducción al personal de la categoría profesional de conductor

1. El personal perteneciente a la categoría profesional de conductor que en el ejercicio de sus funciones sea sancionado administrativamente con la retirada del permiso de conducción, se le atribuirá durante el tiempo que dure ésta el desempeño de otras funciones.

2. La anterior garantía solamente podrá ser aplicada de nuevo a la misma persona si hubiesen transcurrido cinco años desde la finalización del último período en que hubiera hecho uso de la misma.

Novena. Exención de requisitos para la provisión de puestos de trabajo de la categoría profesional de conductor

El personal perteneciente a la categoría profesional de conductor que no se encuentre en posesión de los permisos de conducir clase C y D, podrá participar en los procedimientos de provisión de todos los puestos de trabajo adscritos a esta categoría profesional, excepto en aquellos para los que se determine dicho requisito en la Relación de Puestos de Trabajo por aplicación de la legislación vigente en esta materia.

Décima. Adaptaciones del contenido del Convenio Colectivo

Cualquiera de las partes legitimadas podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora al objeto de adaptar el contenido del presente Convenio Colectivo a los Acuerdos que se puedan suscribir entre el Consejo de Gobierno y las Organizaciones Sindicales o a los cambios normativos que se produzcan en materia de función pública.

Decimoprimera. Habilitación para la modificación de Anexos III, IV y V

Se habilita a la Comisión Paritaria para la modificación de las titulaciones académicas y de los requisitos específicos de los Anexos III, IV y V.

Decimosegunda. Horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches

Las horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches se percibirán también por el personal que se encuentre en las siguientes situaciones o disfrute de los siguientes permisos o licencias: incapacidad temporal; dispensados totalmente de asistencia al trabajo por ejercicio de funciones de representación sindical; vacaciones anuales; lactancia, cumplimiento de un deber inexcusable, así como los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización regulados en el artículo 54.2.1 a) del Convenio Colectivo.



Para los supuestos mencionados en el párrafo anterior, el cálculo de la retribución por horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches se efectuará tomando como base las horas de dicha naturaleza que les habrían correspondido realizar conforme al contenido del cuadrante de planificación de servicios confeccionado en su centro de trabajo.

En caso de no poder llevarse a cabo dicho cálculo por cualquier circunstancia, se tomará como base para la acreditación del citado concepto del número de horas de dicho tipo efectuadas por la persona sustituta designada para el desempeño de las labores del trabajador o trabajadora ausente.

En este caso, si quien sustituye tuviera reducción de jornada y la persona sustituida no, dicha reducción no será aplicable a los devengos que correspondan a esta última, de forma que la base de cálculo obtenida será incrementada proporcionalmente hasta su adecuación al ámbito de una jornada completa.

Si no fuera posible obtener la base de cálculo mencionado mediante alguno de los dos criterios anteriores, se utilizará como tal base la media mensual de horas de sábados, domingos, festivos y noches realizadas en el centro por el personal de su misma categoría profesional y puesto de trabajo, en el año natural inmediato anterior a aquel en que se produzca la ausencia o dispensa de asistencia.

Finalmente, si no fuera posible utilizar algunos de los criterios plasmados con anterioridad, se tomará como base de cálculo la media de horas de dicha naturaleza realizadas por la persona afectada en los tres últimos meses naturales completos anteriores al inicio del hecho causante de la inactividad.

Para que exista derecho al reconocimiento de haberes por horas de sábados, domingos, festivos y noches en los supuestos mencionados, será preciso que el centro donde preste sus servicios el trabajador o trabajadora desarrolle su actividad, con carácter general, durante algunas de estas jornadas, y exista una previa determinación del personal afectado por dicha jornada así como del horario que en las mismas deben realizar, salvo que el cierre del centro coincida con el período de vacaciones de 23 días laborables establecido en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso se tendrá derecho a la percepción de haberes.

#### Decimotercera. Centros de trabajo con indemnización de gastos de locomoción

Los centros de trabajo que darán lugar al reconocimiento de la indemnización de gastos de locomoción, de conformidad con el artículo 77.3 del presente Convenio Colectivo, y sin perjuicio de los que la Comisión Paritaria pueda determinar en el futuro con las condiciones del mencionado artículo, son los siguientes:

- Instituto de Educación Secundaria "Pedro Mercedes", de Cuenca.
- Instituto de Educación Secundaria Obligatoria "Aguas Nuevas."
- Laboratorio Regional Pecuario Albaladejito, de Cuenca.
- Centro de Capacitación y Experimentación Agraria Albaladejito, de Cuenca.
- Centro de Formación Agroambiental de Albacete.
- Centro Agrario de Marchamalo, de Guadalajara.
- Laboratorio Agrario Regional de Albacete.
- Laboratorio Pecuario de Albacete.
- Colegio de Educación Especial "Infanta Elena".
- Dirección General de Protección Ciudadana.
- Centro de Recuperación de Aves Rapaces de Albacete.
- Instituto Leprológico de Trillo.
- Parque y Taller de la Delegación Provincial de Ordenación del Territorio y Vivienda de Ciudad Real.
- Centro Regional de Menores el Albaidel de Albacete.
- Centro Ocupacional "Las Encinas", de Guadalajara.
- Comunidad Terapéutica "El Alba".
- Laboratorio de Ordenación del Territorio y Vivienda de Albacete.
- Taller de maquinaria de Ordenación del Territorio y Vivienda de Cuenca.
- Laboratorio de Ordenación del Territorio y Vivienda de "Los Palancares" de Cuenca.
- Albergue Juvenil "Alonso Quijano", de Albacete.
- Albergue Juvenil "Entrepeñas" en Auñón (Guadalajara).
- Centro de Trabajo Porzuna-Zona 1, de Porzuna (Ciudad Real).

- Centro de Trabajo Cuenca-Zona 1 y 2, de Cuenca.
- Residencia de Mayores de Cuenca.

Decimocuarta. Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de conductor

1. Entre las condiciones de desempeño de cada uno de los complementos específicos de los puestos tipo de la categoría profesional de conductor, excepto la de Conductores de Brigada adscritos a la Consejería competente en materia de carreteras, están las siguientes:

1ª modalidad: aplicable al puesto de Conductor del Presidente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Se adecuará a las condiciones establecidas para la modalidad 2ª.

2ª modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de Conductor del Consejo de Gobierno y Conductor de la Consejería de Presidencia. Deberán adecuar su horario de trabajo a un régimen de flexibilidad horaria, figurando en la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral como sujetos al régimen de disponibilidad horaria. Retribuye las horas de presencia en número hasta el máximo legal o reglamentariamente establecido, así como el complemento por horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

3ª modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de Conductor de Alto Cargo y Conductor de Delegado Provincial de la Consejería. Deberán adecuar su horario de trabajo a un régimen de flexibilidad horaria, figurando en la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral como sujetos al régimen de disponibilidad horaria. Retribuye las horas de presencia en número hasta el máximo legal o reglamentariamente establecido, así como el complemento por horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

4ª modalidad. Aplicable a los puestos de trabajo, cuyo horario de trabajo semanal será, con carácter obligatorio, de 9 a 14 horas de lunes a viernes, completando el resto de la jornada semanal con un régimen de flexibilidad horaria, figurando en la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral como sujetos al régimen de disponibilidad horaria. Retribuye las horas de presencia que realizan sus ocupantes en un año natural hasta un máximo de 350 horas. Se incluyen en este grupo los puestos de trabajo existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no estén incluidos en alguna de las otras modalidades de puestos tipo reguladas en el apartado 1 de esta disposición adicional.

2. Entre las condiciones de desempeño del complemento específico del puesto tipo de Conductores de Brigada adscritos a la Consejería competente en materia de carreteras están, además de las funciones inherentes a la categoría profesional de conductor, como conducción de vehículos y cuidado y mantenimiento de los mismos, actividades de colaboración y apoyo a los cometidos específicos de conservación y mantenimiento de carreteras.

Decimoquinta. Exención de la titulación académica exigida cuando se acceda por el sistema específico de personas con discapacidad

En los procesos selectivos que se pudieren convocar en aplicación de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 12/2001, de 29 de noviembre, de acceso de personas con discapacidad a la función pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por el sistema específico de acceso, no se exigirá el requisito de titulación académica recogido en el Anexo V.

Decimosexta. Régimen de aplicación del Convenio Colectivo al personal contratado al amparo de convocatorias públicas de ayudas o subvenciones

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal contratado en régimen laboral al amparo de convocatorias públicas de ayudas o subvenciones, en los términos que determine la Comisión Paritaria, de acuerdo con la naturaleza y características de su contrato de trabajo, y sin que el tiempo de servicios prestados pueda en ningún caso ser tomado en consideración como mérito para el acceso a la función pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Dentro del supuesto anterior se incluyen las siguientes categorías profesionales, que existirán vinculadas a las Órdenes reguladoras de subvenciones públicas en colaboración con órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma que contraten trabajadoras o trabajadores desempleados para la realización de proyectos de interés general y social:

Categorías Profesionales	Grupos profesionales	Complemento de puesto valor 2009 (12 pagas)
Titulado Superior Historia/Arqueología/Patrimonio Histórico	I	1.263,00
Titulado Superior Documentación	I	1.263,00
Titulado Superior Investigación	I	5324,88
Titulado Superior Biología	I	5324,88
Titulado Medio Historia/Arqueología/Patrimonio Histórico	II	1.263,00
Titulado Medio Restauración	II	1.263,00
Titulado Medio Archivos/Bibliotecas	II	1.263,00
Técnico Auxiliar Archivos/Bibliotecas	III	1.263,00
Oficial Archivos/Bibliotecas	IV	0,00
Peón Especialista	V	832,44

Decimoseptima. Régimen de cese del personal que desempeñe puestos de trabajo de la categoría profesional de conductor obtenidos por concurso-oposición

No podrá ser cesado el personal laboral de la categoría profesional de conductor que haya obtenido mediante concurso-oposición algún puesto de trabajo de los expresados en el apartado 1 del artículo 27 con anterioridad a la entrada en vigor del V Convenio Colectivo.

Decimoctava. Categoría profesional de Mecánico

1. Se crea la categoría profesional de "Mecánico" dentro del grupo profesional IV, cuyos complementos específicos de puesto de trabajo a valores 2009 son: 2.634,96 euros y 1.485,84 euros para los puestos con Jornada Partida.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán integrados en la categoría profesional de "Mecánico" el personal laboral que pertenezca a la categoría profesional de "Oficial Primera Mantenimiento" con los siguientes puestos de trabajo:

- 124. Oficial Primera Mantenimiento. Albacete Taller.
- 182. Oficial Primera Mantenimiento. Ciudad Real Taller.
- 251. Oficial Primera Mantenimiento. Cuenca Taller.
- 252. Oficial Primera Mantenimiento. Cuenca Taller.
- 253. Oficial Primera Mantenimiento. Cuenca Taller.
- 329. Oficial Primera Mantenimiento. Guadalajara Taller.

3. El personal laboral fijo afectado por esta integración, en tanto permanezcan en la categoría profesional de "Mecánico", podrá participar en el concurso de traslados a través del primer turno a la categoría profesional de "Oficial Primera Mantenimiento".

Asimismo, el período desempeñado como "Oficial Primera Mantenimiento" o como "Mecánico", le será computado, a título personal, a efectos del período de 5 años previsto en el Anexo IV para la exención de la titulación específica necesaria para acceder por promoción interna a la categoría profesional de "Jefe de Mantenimiento".

Al personal integrado en la categoría profesional de "Mecánico" se le tendrá en cuenta el tiempo desempeñado en la categoría profesional de "Oficial Primera Mantenimiento" a efectos del cómputo de la antigüedad mínima para promocionar, establecido como requisito en el artículo 33.2 b) del presente Convenio Colectivo.

4. Hasta tanto se constituya una bolsa de trabajo para la categoría profesional de "Mecánico" se podrá utilizar la bolsa de trabajo que esté vigente para la categoría profesional de "Oficial Primera Mantenimiento", cuando quienes integren la misma reúnan los requisitos de titulación del Anexo V. La no aceptación del puesto de trabajo ofertado no supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo.

Decimonovena. Organización de guardias localizadas de las brigadas de conservación de la red viaria

1. La Consejería competente en materia de carreteras regulará mediante Instrucción la organización de los retenes de guardia localizadas para la atención de emergencias de las brigadas de conservación, cuya función es acudir a las situaciones de emergencia que afecten a la red viaria asignada a cada retén y que no puedan esperar en su resolución a la próxima jornada laboral en la que pueda acudir las brigada de conservación correspondiente.

2. Dicha Instrucción fijará las categorías profesionales que pueden formar parte del retén, el horario de los turnos de guardia y el número de turnos anuales por trabajador o trabajadora.

3. Los listados se elaborarán en cada Servicio Provincial con una antelación mínima de tres meses, previa negociación con el comité de empresa.

Vigésima. Elaboración del plan de igualdad

De conformidad con el mandato de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se elaborará, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un plan de igualdad que atienda a la igualdad de trato y oportunidades, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Vigésimoprimera. Régimen de constitución y adopción de acuerdos en Mesas Técnicas

Las Mesas Técnicas previstas en el presente Convenio Colectivo o las que, en su caso, se puedan establecer tendrán el mismo régimen de constitución y adopción de acuerdos que la Comisión Paritaria.

Vigésimosegunda. Conversión de puestos de trabajo con turno fijo de noche en puestos de trabajo con turnos rotatorios

Pasarán a régimen de turnos rotatorios los puestos de trabajo con turno fijo de noche cuando cese el personal que los ocupe.

Disposiciones Transitorias

Primera. Complemento de la disposición adicional segunda del II Convenio Colectivo

El personal laboral que, por no reunir los requisitos de titulación, no pudo presentarse al proceso de funcionarización, y que por tenerlo reconocido continuara percibiendo el complemento previsto en la disposición adicional segunda del II Convenio Colectivo, mantendrá dicho complemento mientras permanezca en el desempeño del puesto de trabajo por el que se le reconoció.

Segunda. Indemnización por comida del Convenio Colectivo del MOPU

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venga recibiendo ininterrumpidamente la indemnización por comida prevista en el apartado 1.4 del artículo 22 del Convenio Colectivo del MOPU (B.O.E. de 1-10-85), por residir en municipios de más de 100.000 habitantes y desempeñe sus funciones en centros de trabajo de la misma población de residencia, en jornada partida de 40 horas semanales, percibirá un complemento no absorbible en cuantía de 84,14 euros al mes, mientras mantenga tal jornada de trabajo.

Tercera. Exención temporal de las titulaciones académicas exigidas en los procesos selectivos

1. En el primer proceso selectivo de personal laboral fijo por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad que se convoque tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se exigirán las titulaciones académicas específicas establecidas en el Anexo V para las siguientes categorías profesionales, pero sí la titulación académica genérica que se indica:

- Técnico en Interpretación de la lengua de signos (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Cocinero (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Oficial impresor reprografía (Graduado en Educación Secundaria)

2. En los dos primeros procesos selectivos de promoción interna que se convoquen tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no se exigirán las titulaciones académicas específicas establecidas en el Anexo IV para las siguientes categorías profesionales, pero sí la titulación académica genérica que se indica:

- Técnico en Interpretación de la lengua de signos (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Encargado General Agrario y Medioambiental (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Encargado Agrario y Medioambiental (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Encargado General de Obras Públicas (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Encargado de Obras Públicas (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Cocinero (Bachillerato o Técnico de Formación Profesional).
- Oficial impresor reprográfico (Graduado en Educación Secundaria)
- Oficial primera de mantenimiento (Graduado en Educación Secundaria)
- Oficial segunda de mantenimiento (Graduado en Educación Secundaria)

Una vez transcurridos los dos procesos de promoción interna referidos, subsistirá la exención de la exigencia de titulación académica específica para acceder por promoción interna a las categorías profesionales citadas, siempre que se encuentren encuadradas en el grupo profesional inmediatamente superior a aquél desde el que se promociona, y hasta que se desarrolle lo previsto en el apartado 1.2 de la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio Colectivo.

Cuarta. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con los requisitos en ella establecidos, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor del mismo estuviera desempeñando funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna para los Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñen.

Quinta. Consolidación de empleo temporal

1. De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en las condiciones en ella establecidas, podrán hacerse convocatorias extraordinarias de consolidación de empleo temporal.

2. Los procesos selectivos se realizarán en el marco de una o más Ofertas de Empleo y por una sola vez para las correspondientes categorías profesionales.

3. En la fase de concurso únicamente se valorará como mérito la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Sexta. Concurso de traslados

1. La regulación del concurso de traslados prevista en el artículo 24 del Capítulo VI del presente Convenio Colectivo será de aplicación para las solicitudes presentadas a partir del 1 de diciembre de 2009, excepto la limitación de tres meses para poder participar en el concurso establecida en el artículo 24.3, el cómputo como antigüedad del tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial y el Anexo III en cuanto a titulaciones, requisitos específicos y habilitaciones funcionales, que serán de aplicación desde la entrada en vigor del VI Convenio Colectivo. Hasta entonces la regulación del concurso de traslados se regirá por lo dispuesto en el V Convenio Colectivo.

2. Cuando se prevea que no vayan a existir plazas vacantes de una determinada categoría profesional que hayan sido ofertadas previamente en concurso de traslados para su posterior oferta en el correspondiente proceso selectivo, se realizará, excepcionalmente y cuando sea posible desde un punto de vista técnico, un concurso de traslados con resultados.

Séptima. Información sobre puestos fijos-discontinuos o a tiempo parcial

El compromiso previsto en el artículo 8.3 del presente Convenio Colectivo de dar publicidad en el Portal del Empleado Público o en otros instrumentos de difusión del número de horas semanales o de meses en el año de trabajo

que tengan asignadas los puestos de trabajo fijos-discontinuos o a tiempo parcial se efectuará cuando sea posible desde un punto de vista técnico.

#### Octava. Régimen disciplinario

A los procedimientos disciplinarios ya iniciados antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo no les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 60, 61 y 62 rigiéndose por dispuesto en el artículo 59 del V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

#### Novena. Bolsas de trabajo y personal temporal

1. Las bolsas de trabajo vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo o las que se puedan constituir con posterioridad, respecto de las que aún no se haya exigido las titulaciones específicas establecidas en el Anexo V, podrán seguir utilizándose para la cobertura de puestos de trabajo de las categorías profesionales correspondientes hasta que se constituyan las resultantes del primer proceso selectivo de personal laboral fijo para el que se exijan, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional decimoctava para la categoría profesional de Mecánico.

2. Hasta tanto se acuerde una nueva regulación del procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo, seguirá vigente el procedimiento establecido por acuerdo de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo en sesión celebrada el día 12 de julio de 2006 por el que se establece el procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo y selección del personal laboral temporal del V Convenio Colectivo.

3. El personal laboral temporal contratado que no cumpliera los requisitos de titulación se mantendrá en sus puestos de trabajo hasta que cese por las causas legales que correspondan.

#### Décima. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

El personal laboral fijo que haya sido declarado en Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual durante la vigencia del V Convenio Colectivo podrá acogerse, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, a lo dispuesto en el artículo 69 del mismo, cuando habiendo solicitado ocupar otro puesto de trabajo en el plazo establecido al efecto en el artículo 65 del V Convenio Colectivo no haya obtenido ninguno y no se le haya concedido la correspondiente indemnización.

#### Anexo I

##### Categorías Profesionales VI Convenio Colectivo

VI CONVENIO COLECTIVO	
CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
TITULADO SUP. SERVICIOS GENERALES "a extinguir"	I
TITULADO SUP. AGRONÓMICA "a extinguir"	I
TITULADO SUP. JURÍDICA "a extinguir"	I
TITULADO SUP. MEDICINA "a extinguir"	I
TITULADO SUP. PSICOLOGÍA "a extinguir"	I
TITULADO SUP. VETERINARIA "a extinguir"	I
TITULADO SUP. FORMACIÓN Y EMPLEO "a extinguir"	I
DIPLOMADO UNIV. SERVICIOS GENERALES "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. DIRECTOR C.A.I. "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. AGRÍCOLA "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. ENFERMERÍA "a extinguir"	II

VI CONVENIO COLECTIVO	
CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
DIPLOMADO UNIV. E.G.B. "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. FISIOTERAPIA "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. LOGOPEDIA "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. MONITOR OCUPACIONAL "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. FORMACIÓN Y EMPLEO "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. EDUCADOR DE INFANCIA "a extinguir"	II
DIPLOMADO UNIV. EDUCADOR "a extinguir"	II
E.T.A.R. "a extinguir"	II
ADMINISTRADOR "a extinguir"	III
ADMINISTRATIVO INFORMATICA DE DESARROLLO "a extinguir"	III
ADMINISTRATIVO INFORMATICA DE EXPLOTACIÓN "a extinguir"	III
ANIMADOR SOCIO CULTURAL "a extinguir"	III
ENCARGADO GENERAL AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	III
ENCARGADO GENERAL OBRAS PÚBLICAS	III
JEFE DE COCINA "a extinguir"	III
JEFE DE MANTENIMIENTO	III
ENCARGADO GENERAL DE SERVICIOS	III
JEFE DE ARTES GRÁFICAS	III
MONITOR JEFE DE TALLER	III
MONITOR DE CENTRO	III
MONITOR DE MEDIO AMBIENTE	III
TECNICO ESPECIALISTA EN JARDIN INFANCIA	III
VERIFICADOR	III
ADMINISTRATIVO "a extinguir"	III
AUXILIAR PECUARIO "a extinguir"	III
AUXILIAR TECNICO "a extinguir"	III
DELINEANTE "a extinguir"	III
ENCARGADO AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	III
ENCARGADO OBRAS PÚBLICAS	III
ENCARGADO AGRARIO Y MEDIOAMBIENTAL	III
ENCARGADO DE SERVICIOS	III
COCINERO	III
ESPECIALISTA DE OFICIOS OBRAS PÚBLICAS "a extinguir"	III
ESPECIALISTA AUDIOVISUAL C. DOCENTES "a extinguir"	III
ESPECIALISTA DE OFICIOS GENERAL "a extinguir"	III
ESPECIALISTA DE LABORATORIO	III
MECANICO REPARADOR OBRA "a extinguir"	III
OPERADOR MAQUINARIA PESADA	III
PRACTICO TOPOGRAFIA "a extinguir"	III
MAQUINISTA "a extinguir"	III
AUXILIAR SERVICIOS TÉCNICOS "a extinguir"	III
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	III

VI CONVENIO COLECTIVO	
CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL
TECNICO ESPECIALISTA EN INTERPRETACIÓN DE LA LENGUA DE SIGNOS	III
AGENTES DE MEDIO AMBIENTE "a extinguir"	IV
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "a extinguir"	IV
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO "a extinguir"	IV
AUXILIAR DE LABORATORIO	IV
AUXILIAR SANITARIO	IV
AUXILIAR SANITARIO SALUD PUBLICA "a extinguir"	IV
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA "a extinguir"	IV
OFICIAL PRIMERA AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	IV
OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO	IV
OFICIAL IMPRESOR REPRÓGRAFO	IV
OFICIAL PRIMERA FOTÓGRAFO "a extinguir"	IV
OFICIAL PRIMERA PELUQUERO "a extinguir"	IV
MECANICO (categoría profesional creada por VI Convenio Colectivo procedente de la categoría profesional de Oficial Primera de Mantenimiento del V Convenio Colectivo)	IV
SOCORRISTA	IV
OFICIAL PRIMERA EMPLEADO RESIDENCIA "a extinguir"	IV
CONDUCTOR	IV
OPERADOR CONSOLA INFORMATICA "a extinguir"	IV
VIGILANTE DE CARRETERAS	IV
VIGILANTE DE OBRAS PÚBLICAS	IV
GUARDA JURADO INIA "a extinguir"	IV
AYUDANTE DE COCINA	IV
GUARDA JURADO "a extinguir"	IV
OFICIAL SEGUNDA AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	IV
OFICIAL SEGUNDA ALMACEN "a extinguir"	IV
OFICIAL SEGUNDA DE MANTENIMIENTO	IV
OFICIAL ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS "a extinguir"	IV
ORDENANZA	V
PEON ESPECIALISTA	V
PERSONAL DE LIMPIEZA Y SERV. DOMESTICOS	V



## Anexo II

## Retribuciones

RETRIBUCIONES BÁSICAS		2008		2009	
		ANUAL (14 pagas)	MES	ANUAL (14 pagas)	MES
SALARIO BASE	GRUPO I	28.047,04	2.003,36	29.018,36	2.072,74
	GRUPO II	23.834,16	1.702,44	24.679,06	1.762,79
	GRUPO III	20.323,66	1.451,69	21.063,28	1.504,52
	GRUPO IV	17.679,06	1.262,79	18.339,30	1.309,95
	GRUPO V	15.961,96	1.140,14	16.570,68	1.183,62
Complemento de Antigüedad		413,84	29,56	527,80	37,70

COMPLEMENTOS DE JORNADA	2008		2009	
	ANUAL (12 pagas)	MES	ANUAL (12 pagas)	MES
Turnicidad	1.442,52	120,21	1.485,84	123,82
Jornada partida	1.442,52	120,21	1.485,84	123,82
Nocturnidad	2.483,28	206,94	2.557,80	213,15

## Anexo III

Titulaciones Académicas, Requisitos Específicos y Habilitaciones Funcionales Para El Concurso Permanente De Traslados Entre Categorías Profesionales Dentro Del Mismo Grupo Profesional

Grupo profesional III:

-Jefe de Mantenimiento

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

-Jefe de Artes Gráficas

Técnico Superior en Diseño y producción editorial.

Técnico Superior en Producción en Industrias de artes gráficas.

Técnico Superior en Gráfica Publicitaria.

Técnico Superior en Ilustración.

-Monitor de Medio Ambiente

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

Técnico Superior en Salud ambiental.

Técnico Superior en Química ambiental.

-Monitor de Centro.

Técnico Superior en Integración social.

Técnico Superior en Educación infantil.

-Monitor Jefe de Taller.

Técnico Superior en Integración social.

-Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

Técnico Superior en Educación infantil.

-Verificador.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

Técnico Superior en Producción por mecanizado.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas, de mantenimiento.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso.

-Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.

Técnico Superior en Interpretación de la lengua de signos.

-Encargado General Agrario y Medioambiental

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado Agrario y Medioambiental

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado General de Obras Públicas

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado de Obras Públicas

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado General de Servicios

Habilitación funcional

(Queda exento del requisito de habilitación funcional el personal laboral que pertenezca a la categoría profesional de Encargado de Servicios)

(La habilitación funcional de Encargado de Servicios y Encargado General de Servicios será única para optar a cualquiera de esas categorías a través del segundo turno del concurso de traslados)

ó

Técnico Superior en Administración y finanzas.  
Técnico Superior en Secretariado.  
Técnico Superior en Alojamiento.  
Técnico Superior en Restauración.

-Encargado de Servicios

Habilitación funcional

(Queda exento del requisito de habilitación funcional el personal laboral que pertenezca a la categoría profesional de Encargado de Servicios)

(La habilitación funcional de Encargado de Servicios y Encargado General de Servicios será única para optar a cualquiera de esas categorías a través del segundo turno del concurso de traslados)

ó

Técnico Superior en Administración y finanzas.  
Técnico Superior en Secretariado.  
Técnico Superior en Alojamiento.  
Técnico Superior en Restauración.

-Especialista de Laboratorio

Técnico Superior en Análisis y Control.  
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico.  
Técnico Superior en Industria alimentaria.  
Técnico Superior en Salud ambiental.  
Técnico Superior en Química ambiental.  
Técnico Superior en Industria de proceso químico.  
Técnico Superior en Anatomía patológica y citología.

-Cocinero.

Técnico Superior en restauración.  
Técnico en Cocina y gastronomía.

-Auxiliar Técnico Educativo

Técnico Superior en Integración social.  
Técnico Superior en Educación Infantil.

-Operador Maquinaria Pesada.

Habilitación funcional (requisito específico: carné de conducir tipo C)

Grupo profesional IV:

-Auxiliar de Laboratorio

Técnico en Laboratorio.  
Técnico en Operaciones de proceso en planta química.

---

---

-Auxiliar Sanitario

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería.  
Técnico en Atención sociosanitaria.

-Oficial Primera Agrario y Medio Ambiental

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Segunda Agrario y Medio Ambiental

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Impresor Reprógrafo

Técnico en Artefinal de diseño gráfico.  
Técnico en Autoedición.  
Técnico en Encuadernación y manipulados de papel y cartón.  
Técnico en Impresión en artes gráficas.  
Técnico en Preimpresión en artes gráficas.

(Habilitación funcional para el personal laboral que la hubiere obtenido bajo la vigencia del V Convenio Colectivo)

-Oficial Primera de Mantenimiento

Técnico en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.  
Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas  
Técnico en Acabados de construcción.  
Técnico en Obras de albañilería.

-Oficial Segunda de Mantenimiento

Técnico en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.  
Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas.  
Técnico en Acabados de construcción.  
Técnico en Obras de albañilería.

- Mecánico.

Técnico en Electromecánica de vehículos.

-Socorrista.

Requisito específico: Título de socorrista acuático.

-Conductor.

Carné de conducir tipo C.

-Vigilante de Carreteras.

---

---

Habilitación funcional

-Vigilante de Obras Públicas

Habilitación funcional

-Ayudante de Cocina.

Técnico en Cocina y gastronomía o cualificación profesional PCPI "Ayudante de cocina"

Grupo profesional V:

-Ordenanza

Habilitación funcional

-Peón especialista

Sin habilitación funcional

-Personal de limpieza y servicios domésticos

Sin habilitación funcional

Anexo IV

Titulaciones Académicas y Requisitos Específicos Exigidos Para Promoción Interna.

Grupo profesional III:

-Jefe de Mantenimiento.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

-Jefe de Artes Gráficas.

Técnico Superior en Diseño y producción editorial.

Técnico Superior en Producción en industrias de artes gráficas.

Técnico Superior en Gráfica Publicitaria.

Técnico Superior en Ilustración.

-Monitor de Medio Ambiente.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

Técnico Superior en Salud ambiental.

Técnico Superior en Química ambiental.

-Monitor de Centro.

Técnico Superior en Integración social.

Técnico Superior en Educación infantil.

---

-Monitor Jefe de Taller.

Técnico Superior en Integración social.

-Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

Técnico Superior en Educación infantil.

-Verificador.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

Técnico Superior en Producción por mecanizado.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas, de manutención.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso.

-Técnico especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.

Técnico Superior en Interpretación de la lengua de signos.

-Encargado General Agrario y Medioambiental.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado Agrario y Medioambiental.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado General de Obras Públicas.

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado de Obras Públicas.

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado General de Servicios.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

-Encargado de Servicios.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

-Especialista de Laboratorio.

Técnico Superior en Análisis y control.

Técnico Superior en Laboratorio de diagnóstico clínico.

Técnico Superior en Industria alimentaria.

Técnico Superior en Salud ambiental.

Técnico Superior en Química ambiental.

---

Técnico Superior en Industria de proceso químico.  
Técnico Superior en Anatomía patológica y citología.

-Cocinero.

Técnico Superior en restauración.  
Técnico en Cocina y gastronomía.

-Auxiliar Técnico Educativo.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

Operador de Maquinaria Pesada.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional (requisito específico: carné de conducir tipo C).

Grupo profesional IV:

-Auxiliar de Laboratorio.

Técnico en Laboratorio.  
Técnico en Operaciones de proceso en planta química.

-Auxiliar Sanitario.

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería.  
Técnico en Atención sociosanitaria.

-Oficial Primera Agrario y Medioambiental.

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Impresor Reprógrafo.

Técnico en Artefinal de diseño gráfico.  
Técnico en Autoedición.  
Técnico en Encuadernación y manipulados de papel y cartón.  
Técnico en Impresión en artes gráficas.  
Técnico en Preimpresión en artes gráficas.

-Oficial Primera Mantenimiento.

Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico y conducción de líneas.  
Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.  
Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas  
Técnico en Acabados de construcción.  
Técnico en Obras de albañilería.

---

-Oficial Segunda Mantenimiento.

Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico y conducción de líneas.

Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.

Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas

Técnico en Acabados de construcción.

Técnico en Obras de albañilería.

-Mecánico.

Técnico en Electromecánica de vehículos.

-Socorrista.

Graduado en Educación Secundaria (requisito específico: Título de Socorrista Acuático)

-Conductor.

Graduado en Educación Secundaria (requisito específico: carné de conducir tipo C).

-Vigilante de Carreteras.

Graduado en Educación Secundaria.

-Vigilante de Obras Públicas.

Graduado en Educación Secundaria.

-Ayudante de Cocina.

Graduado en Educación Secundaria o cualificación profesional PCPI "Ayudante de cocina".

Grupo profesional V:

-Ordenanza.

Sin titulación.

-Peón Especialista.

Sin titulación.

-Personal de Limpieza y Servicios Domésticos.

Sin titulación.

Categorías profesionales para cuya Promoción Interna se sustituye la Titulación Académica por tiempo de experiencia funcional

Área Funcional: Agraria

- De Oficial Segunda Agrario y Medioambiental a Oficial Primera Agrario y Medioambiental: 5 años.

- De Oficial Primera Agrario y Medioambiental a Encargado Agrario y Medioambiental o Monitor de Medioambiente: 5 años.

- De Encargado Agrario y Medioambiental o Monitor de Medioambiente a Encargado General Agrario y Medioambiental: 5 años.

Área Funcional: Mantenimiento

- De Oficial Segunda Mantenimiento a Oficial Primera Mantenimiento: 5 años.

- De Oficial Primera Mantenimiento a Jefe de Mantenimiento: 5 años.



---

Área Funcional: Cocina

- De Ayudante de Cocina a Cocinero: 10 años.

Área Funcional: Obras Públicas

- De Vigilantes de Obras a Encargado de Obras Públicas: 10 años.
- De Vigilantes de Carreteras a Encargado de Obras Públicas: 10 años.
- De Encargado de Obras Públicas a Encargado General de Obras Públicas: 5 años.

Área Funcional: Educativa

- De Auxiliar Sanitario a Auxiliar Técnico Educativo: 5 años.
- De Técnico Especialista en Jardín de Infancia a Auxiliar Técnico Educativo: 1 año.
- De Auxiliar técnico Educativo a Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller: 5 años.

Área Funcional: Laboratorio

- De Auxiliar de Laboratorio a Especialista de Laboratorio: 5 años.

Anexo V

Titulaciones académicas y requisitos específicos exigidos para el personal laboral fijo de nuevo ingreso (sistema de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad)

Grupo profesional III:

-Jefe de Mantenimiento.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de de instalaciones de edificio y proceso.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

-Jefe de Artes Gráficas.

Técnico Superior en Diseño y producción editorial.

Técnico Superior en Producción en industrias de artes gráficas.

Técnico Superior en Gráfica Publicitaria.

Técnico Superior en Ilustración.

-Monitor de Medio Ambiente.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

Técnico Superior en Salud ambiental.

Técnico Superior en Química ambiental.

-Monitor de Centro.

Técnico Superior en Integración social.

Técnico Superior en Educación infantil.

-Monitor Jefe de Taller.

Técnico Superior en Integración social.

---

-Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

Técnico Superior en Educación infantil.

-Verificador.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos.

Técnico Superior en Producción por mecanizado.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas, de manutención.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso.

-Técnico especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.

Técnico Superior en Interpretación de la lengua de signos.

-Encargado General Agrario y Medioambiental.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado Agrario y Medioambiental.

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos.

-Encargado General de Obras Públicas.

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado de Obras Públicas.

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas.

Técnico Superior en Realización y planes de obra.

-Encargado General de Servicios.

Técnico Superior en Administración y finanzas.

Técnico Superior en Secretariado.

Técnico Superior en Alojamiento.

Técnico Superior en Restauración.

-Encargado de Servicios.

Técnico Superior en Administración y finanzas.

Técnico Superior en Secretariado.

Técnico Superior en Alojamiento.

Técnico Superior en Restauración.

-Especialista de Laboratorio.

Técnico Superior en Análisis y control.

Técnico Superior en Laboratorio de diagnóstico clínico.

Técnico Superior en Industria alimentaria.

Técnico Superior en Salud ambiental.  
Técnico Superior en Química ambiental.  
Técnico Superior en Industria de proceso químico.  
Técnico Superior en Anatomía patológica y citología.

-Cocinero.

Técnico Superior en restauración.  
Técnico en Cocina y gastronomía.

-Auxiliar Técnico Educativo.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

-Operador de Maquinaria Pesada.

Bachillerato o Técnico de Formación Profesional (requisito específico carné de conducir tipo C)

Grupo profesional IV:

-Auxiliar de Laboratorio.

Técnico en Laboratorio.  
Técnico en Operaciones de proceso en planta química.

-Auxiliar Sanitario.

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería.  
Técnico en Atención sociosanitaria.

-Oficial Primera Agrario y Medioambiental.

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas.  
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas.  
Técnico en Explotaciones ganaderas.  
Técnico en Jardinería.  
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural.

-Oficial Impresor Reprógrafo.

Técnico en Artefinal de diseño gráfico.  
Técnico en Autoedición.  
Técnico en Encuadernación y manipulados de papel y cartón.  
Técnico en Impresión en artes gráficas.  
Técnico en Preimpresión en artes gráficas.

-Oficial Primera Mantenimiento.

Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.  
Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas.

---

Técnico en Acabados de construcción.  
Técnico en Obras de albañilería.

-Oficial Segunda Mantenimiento.

Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.  
Técnico en Equipos e instalaciones electrotécnicas.  
Técnico en Acabados de construcción.  
Técnico en Obras de albañilería.

-Mecánico.

Técnico en Electromecánica de vehículos.

-Socorrista.

Graduado en Educación Secundaria (requisito específico: Título de Socorrista Acuático)

-Conductor.

Graduado en Educación Secundaria (requisito específico: carné de conducir tipo C)

-Vigilante de Carreteras.

Graduado en Educación Secundaria.

-Vigilante de Obras Públicas.

Graduado en Educación Secundaria.

-Ayudante de Cocina.

Graduado en Educación Secundaria o cualificación profesional PCPI "Ayudante de cocina"

Grupo profesional V:

-Ordenanza.

Sin titulación.

-Peón Especialista.

Sin titulación.

-Personal de Limpieza y Servicios Domésticos.

Sin titulación.

En Toledo, a 27 de mayo de 2009.

Por la Administración:

El Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios  
Fdo.: Luis Herrera Díaz-Aguado

Por las Organizaciones Sindicales:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras  
Fdo.: Carmen López López

Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores  
Fdo.: Carmen Campoy Herrera

Central Sindical Independiente y de Funcionarios  
Fdo.: Juan Pinilla Navalmoral

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha  
Fdo: Inés Cabezudo Villegas

---