

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Empleo y Economía

**Resolución de 26/07/2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2013/9554]**

Visto el texto del VII 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 77000012011987, suscrito día 17 de julio de 2013 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 y Central Sindical Independiente y de Funcionarios, y presentado el 19 de julio de 2013, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, el apartado B.c) 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 Decreto 121/2012 de 2 de agosto por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía

Esta Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral,

Resuelve:

- 1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos.
- 2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 26 de julio de 2013

La Directora General de Relaciones Laborales y  
Seguridad y Salud Laboral  
MARÍA DEL SAGRARIO GÓMEZ DE VIVAR

VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

## Título I

Partes que conciertan el convenio colectivo y ámbito de aplicación

### Artículo 1. Partes firmantes.

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 y Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

### 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, de los organismos autónomos dependientes de esta y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

Siempre que en este convenio colectivo se haga referencia a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha debe entenderse hecha también a los organismos autónomos dependientes de la misma y al Consejo Consultivo 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, no se haya integrado en el régimen jurídico aplicable al personal estatutario de las citadas instituciones sanitarias.
- g) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.
- h) El personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público regional no citadas expresamente en el párrafo primero del apartado 1.

3. El personal contratado por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha al amparo de convenios suscritos con otras entidades públicas o privadas u organismos internacionales se regirá por lo dispuesto en los mismos.

A este personal no le será de aplicación lo dispuesto en este convenio colectivo, salvo aquellas partes a las que expresamente se remitan dichos convenios, 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.

### Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha y en aquel otro territorio en el que deba prestar sus servicios el personal al que le es de aplicación el presente convenio colectivo.

---

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 8 de julio de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar el convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia deberá efectuarse por comunicación escrita fehaciente a la otra parte.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

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

3. En defecto de denuncia del convenio colectivo, este quedará prorrogado en todo su contenido por periodos 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.
2. Las condiciones de toda índole pactadas en el presente convenio colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el VI 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.

### Título II

#### Organización del trabajo

#### 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 este se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores y trabajadoras.
  - g) La prevención de riesgos laborales y, en concreto, la identificación y mejora de aquellos factores que puedan afectar negativamente a la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el ámbito y características de su actividad laboral.
-

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

#### 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. Deberá 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, tipo de jornada, puestos a amortizar, localidad y denominación del centro de trabajo.

Además podrá 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 solo afecten a una Consejería serán negociadas en mesas técnicas específicas con la Consejería afectada.

c) No serán objeto de negociación, pero sí de información previa, las modificaciones derivadas de:

- Supresión de puestos de trabajo declarados "a funcionarizar", una vez que queden sin titular definitivo.

- Supresión de puestos de trabajo declarados "a amortizar", una vez que queden sin titular definitivo.

- Creación de puestos de trabajo.

- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de sentencia judicial.

- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de expedientes de modificación de las condiciones de trabajo de las personas ocupantes de los mismos.

- Modificaciones derivadas de la ejecución de planes de recursos humanos y de lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio colectivo sobre situaciones individuales.

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 artículo 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 esta determine.

4. Los planes de recursos humanos pueden contener todas o alguna de las siguientes medidas o previsiones:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo, entre las cuales podrá figurar la creación, redistribución y amortización de plazas.
- b) Reasignación de efectivos de personal.
- c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- d) Medidas de movilidad, entre las que podrán figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad, o la autorización de sistemas de provisión de puestos de trabajo limitados al personal de los ámbitos afectados.
- 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) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 de este convenio colectivo.
- j) Modificación de los requisitos de desempeño de los puestos de trabajo en los casos de movilidad funcional o reclasificación acordada.
- k) Cualquier otra distinta de las anteriores, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

En todo caso, se garantizará que el personal afectado 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 100.

#### 5. Procedimiento:

Los planes de recursos humanos solamente podrán ser promovidos por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que presentará una memoria justificativa de la necesidad de su realización, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar. La memoria se presentará ante la Comisión Paritaria, que remitirá al ámbito de negociación correspondiente la propuesta de planificación de recursos humanos.

En todo caso, la negociación se desarrollará en un periodo 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 las partes.

6. El personal laboral fijo cuyo puesto de trabajo sea objeto de supresión como consecuencia de un plan de recursos humanos será destinado a otro puesto de trabajo.

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

La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

7. 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 adoptado 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.

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 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 el reingreso de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del convenio colectivo.

11. En el caso de que en la negociación de un instrumento de planificación de recursos humanos no se alcance acuerdo con las organizaciones sindicales, deberán justificarse expresamente los motivos por los que se considere necesaria la aprobación de dicho instrumento. En este supuesto se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

a) Las medidas de movilidad geográfica solo podrán promoverse por la Administración cuando en la localidad donde preste servicios el personal afectado no exista un centro en el que, por necesidades de los servicios debidamente motivadas por escrito, pueda desarrollar las funciones propias de su categoría u otra para la que cumpla los requisitos.

b) No serán de aplicación las medidas siguientes:

- Autorización de sistemas de provisión de puestos de trabajo limitados al personal de los ámbitos afectados.
- Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- Posibilidad de trato singularizado en los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en el presente convenio colectivo.

En todo caso se garantizará que el personal afectado 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 100.

#### Artículo 10. Situaciones individuales.

1. En la supresión de puestos de trabajo a la que no sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 por afectar a situaciones individuales la Administración garantizará la permanencia en esta del personal laboral fijo afectado en las siguientes condiciones:

1º. Mediante su traslado a otro puesto de trabajo, previa negociación con la representación legal del personal laboral durante un periodo no superior a 15 días.

2º. En el caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación, la Administración solo podrá promover la movilidad geográfica cuando en la localidad donde presta servicio el trabajador o trabajadora no exista un centro en el que, por necesidades de los servicios debidamente motivadas por escrito, pueda desarrollar las funciones propias de su categoría u otra para la que cumpla los requisitos.

2. En todo caso se garantizará que la persona afectada 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 100.

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 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.

### Título III

#### 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 una persona en calidad de asesora, 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 otra persona 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 cuyo nombramiento corresponderá a 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 tratarse 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. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) 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) Negociación de la distribución de plazas por categorías profesionales y sistemas de acceso del personal laboral en la Oferta de Empleo Público.
- e) Seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo y control de su aplicación.
- f) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.
- g) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente convenio colectivo o en la legislación vigente.

2. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo, específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas. En la sesión constitutiva de la Comisión Paritaria se crearán las Mesas Técnicas que se consideren necesarias, sin perjuicio de otras que puedan crearse posteriormente.

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.



## Título IV

## 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 vinieran 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 Título II 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 Título VI y la participación en el concurso de traslados a través del segundo turno, conforme a lo dispuesto en el Título V.
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 y 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.
- Grupo profesional, categoría profesional, tipo de jornada, puesto de trabajo, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad contractual.
- Periodo 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.

3. El contrato temporal indicará con precisión el puesto de trabajo a ocupar y la causa de aquel.

4. Las contrataciones temporales de interinidad por sustitución se realizarán en las mismas condiciones de trabajo y retributivas que las que tenía el personal laboral sustituido. En el resto de las contrataciones temporales el personal laboral no podrá ser discriminado respecto de las condiciones de trabajo y retributivas del resto de personal de su categoría profesional en idéntico puesto de trabajo.

#### Artículo 22. Periodo de prueba.

1. El periodo 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 periodo 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 periodo de prueba la persona contratada tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo.

3. El periodo 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 periodo 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 periodo de duración previsto en el contrato.

5. El desistimiento de la Administración dentro del periodo 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 52.3 del convenio colectivo.

6. El periodo 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 periodo, 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.

## Título V

### 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 petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Concurso de traslados.
- Libre designación.
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.

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.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril, julio y octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultados, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno.

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo 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 o de modificación de la relación de puestos de trabajo, 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 incursas en procedimientos de movilidad geográfica, de redistribución de efectivos dentro de la misma localidad, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y eventualmente los incluidos en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta 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 de la Consejería u órgano competente del Organismo Autónomo, hasta el día 15 del mes en que se tengan en cuenta las plazas para dicho concurso. De los bloqueos producidos hasta esa fecha y sus motivos serán informadas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Valoración con la máxima celeridad posible.

El plazo de bloqueo de las plazas será, como máximo, de 3 meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo que se trate de plazas que estén afectadas por una planificación de recursos humanos o que estén en trámite de

amortización o modificación, en cuyo caso el bloqueo podrá prolongarse como máximo al periodo correspondiente a dos concursos trimestrales completos.

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

Artículo 25. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

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, perteneciente a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación, salvo lo dispuesto en el artículo 28.1. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada "a extinguir" que haya quedado vacante por motivos distintos al proceso de adjudicación de puestos en el concurso, 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, a distinta categoría profesional, siempre que esta se encuentre encuadrada en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 16 del convenio colectivo.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 94.1 del 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. A tal efecto, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá este tipo de acuerdos con otras Administraciones Públicas.

2. 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, podrá participar en el concurso de traslados correspondiente a la segunda carga de vacantes que tenga lugar con posterioridad a la fecha de publicación de la adjudicación de destinos en el DOCM, tomando para ello en consideración el cuadro de fechas de referencia del artículo 28.2.

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 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 profesional 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 estos fueron exigidos para la obtención de aquella.

Queda exenta la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados para quienes hubieran pertenecido a dicha categoría profesional como personal laboral fijo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

En todo caso, cuando el desempeño del puesto de trabajo requiera el cumplimiento continuado de uno o varios requisitos específicos, su ausencia en el momento de la adjudicación determinará la exclusión del puesto solicitado.

Quienes al amparo del artículo 94 del VI Convenio Colectivo soliciten su participación en el segundo turno del 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.

Artículo 26. Solicitudes de participación en el concurso de traslados.

1. El personal laboral fijo podrá participar en el concurso de traslados. Se podrá presentar una solicitud por cada turno.

Las solicitudes podrán presentarse a partir del 1 de octubre y serán válidas hasta el 30 de septiembre del siguiente año, pudiendo ser anuladas o modificadas durante este periodo.

Obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de los dos turnos, o llegado el día 30 de septiembre, la solicitud de participación quedará sin efecto.

2. Para cada concurso las solicitudes podrán ser presentadas y/o anuladas en las fechas siguientes:

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de enero: desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de abril: desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 31 de marzo.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de julio: desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 junio.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de octubre: desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre.

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.

3. Cuando dos trabajadores o trabajadoras laborales fijos se interesen 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, y manteniéndose, en su caso, la petición para aquellos otros puestos de trabajo sobre los que no concorra condicionamiento alguno. Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición de la otra persona.

Artículo 27. Comisión de Valoración del concurso de traslados.

1. La Comisión de Valoración estará formada por un número paritario de personas; unas propuestas por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo y otras tantas propuestas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

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.

2. 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 de destinos en una sola.

Artículo 28. Adjudicaciones del concurso de traslados.

1. 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 publicación de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso de traslados, a través del segundo turno 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 estas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

2. Durante de la primera quincena de los meses de febrero, mayo, septiembre y noviembre, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a la Comisión de Valoración una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el artículo 24 al personal laboral cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la fecha de carga de vacantes del concurso correspondiente.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos para el concurso de traslados, 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.

Las fechas de referencia para el desarrollo de los concursos trimestrales, desde la apertura del plazo de presentación de solicitudes hasta la publicación en el DOCM de la correspondiente adjudicación de destinos, serán las siguientes:

	Plazos para presentar solicitudes (Fechas invariables)	Carga de vacantes (Fechas invariables)	Plazo Máximo para recibir bloqueos (Fechas invariables)	Fecha de Reunión de la Comisión de Valoración (Fechas variables según gestión de concurso)	Resolución con publicación en el DOCM (Fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1º Trimestre	1 de octubre al 31 de diciembre	1 de enero	15 de enero	antes del 15 de febrero	final de febrero - principios de marzo
CPL 2º Trimestre	1 de octubre al 31 de marzo	1 de abril	15 de abril	antes del 15 de mayo	final de mayo - principios de junio
CPL 3º Trimestre	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	a partir del 1 de septiembre	Mediados de septiembre
CPL 4º Trimestre	1 de octubre al 30 de septiembre	1 de octubre	15 de octubre	antes del 15 de noviembre	final de noviembre - principios de diciembre

3. Los puestos de trabajo vacantes y los correspondientes a la fase de resultas se adjudicarán, en primer lugar, entre quienes participen en el primer turno. Las vacantes resultantes 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 acuerdo o 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 1 de este artículo.

A) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 31, 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 aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

2°. 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.

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

4°. 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.

5°. Finalmente, la mayor edad.

B) Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1°. Mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría a la que se participa. 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.

2°. Mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en categorías profesionales del mismo grupo profesional incluidas dentro de la misma área funcional de la categoría a la que se participa de acuerdo con el anexo IV del convenio colectivo. 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, así como, para las personas que participen a través del artículo 94 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 50.3 del convenio colectivo.

3°. 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, así como, para las personas que participen a través del artículo 94 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 50.3 del convenio colectivo. En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

4°. 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 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, así como, para las personas que participen a través del artículo 94 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 50.3 del convenio colectivo. No obstante, para el acceso a la categoría profesional de Ordenanza el empate en la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se dirimirá, prioritariamente, en favor de quienes hubieran realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

5°. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

6°. 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.

7°. Finalmente, la mayor edad.

C) Dentro del tercer turno los criterios de adjudicación serán los previstos para el primer turno.

4. El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable. La Administración declarará de oficio al trabajador o trabajadora en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional desde la que obtuvo un puesto de trabajo a través del segundo turno.

5. En el caso del personal que, en un periodo inferior a 9 meses desde la adjudicación de su último destino definitivo, se vea afectado por un procedimiento de amortización de plazas, de movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia o de movilidad geográfica, el cómputo de la mayor antigüedad en el

puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se entenderá referido a la suma de la antigüedad en ese último puesto y la del puesto definitivo inmediatamente anterior dentro de la misma categoría.

#### Artículo 29. Plazos de incorporación.

1. El personal laboral al que le haya sido adjudicado un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso cesa en el puesto anterior el día siguiente al de la publicación de la resolución de la convocatoria en el DOCM y deberá incorporarse en el puesto adjudicado el día siguiente al de dicho cese.

No obstante, la incorporación efectiva al nuevo puesto de trabajo se producirá cuando finalicen los permisos, las vacaciones, situaciones de maternidad o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el trabajador o trabajadora que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios.

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

3. En el caso de existencia de personal laboral temporal en el mismo código de puesto de trabajo los ceses se efectuarán 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.

4. Si en la resolución de adjudicación un código de puesto de trabajo con más de una plaza se adjudicara a un solo laboral fijo, y este 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 a otro puesto de trabajo vacante, sin que haya una interrupción en los servicios, si ello afectara a un temporal se le podrá cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución .

5. Si en la resolución de adjudicación de un código de puesto de trabajo con varias plazas se adjudicara más de una plaza a personal laboral fijo, se procederá de la siguiente forma:

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

b) Cuando alguno de los trabajadores 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 podrá cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución al personal 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 trabajadores 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 trabajadores 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 personal laboral temporal que debiera ser cesado en último lugar conforme al orden establecido en los criterios de cese.

#### Artículo 30. 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 periodo mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.

2. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el de acceso para personas con discapacidad, y en el momento de la incorporación al puesto de trabajo haya solicitado cualquier excedencia sin



reserva de puesto, deberá esperar un mínimo de dos concursos desde la fecha de efectos de la excedencia para poder participar en el concurso de traslados.

3. 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, esta no se hubiera producido, se declarará a la persona interesada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslado hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia a contar desde la fecha de efectos de la resolución.

4. Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del procedimiento establecido para el concurso de traslados, 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.

5. El reingreso del personal laboral transferido de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la Comisión Paritaria, así como de aquel 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 31. 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 desde su ocupación con carácter provisional.

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 este 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 solo 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.

5. En el periodo que media entre la comunicación del cese que conlleva la adscripción provisional en un puesto de concurso y el último día de plazo de presentación de solicitudes en el siguiente concurso de traslados, el trabajador o trabajadora en adscripción provisional tiene la obligación de participar en dicho concurso y solicitar la vacante ocupada provisionalmente, teniendo preferencia sobre los demás solicitantes en la adjudicación del puesto que desempeña en tal condición, sin perjuicio de que pueda solicitar otros puestos a los que no sería de aplicación dicha preferencia.

En el supuesto de que la adscripción provisional tenga lugar en un puesto de libre designación, el trabajador o trabajadora tiene la obligación de participar en el procedimiento de provisión de la plaza que se convoque a tal efecto, sin perjuicio de que pueda igualmente participar en otros procedimientos de provisión.

En ambos casos, el incumplimiento de esta obligación tendrá como consecuencia la finalización de la adscripción provisional y el pase del trabajador o trabajadora a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslados ni participar en un procedimiento de libre designación, hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia, a contar desde la fecha de efectos de la resolución.

---

**Artículo 32. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.**

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 solo 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 esta, 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 33. 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 las solicitudes de permuta sean entre cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 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 correspondiente a la resolución de dicha permuta, y anulará las solicitudes de participación en el concurso de las personas permutantes.

**Título VI****Acceso y promoción interna****Capítulo I. Normas generales****Artículo 34. 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 35. 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 36. Órganos de selección.**

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se estará a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.
2. La designación de los componentes de los órganos de selección 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, con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie. No obstante, 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 órganos de selección.
3. Los órganos de selección no pueden proponer el acceso a la condición de personal laboral fijo de un número de personas aprobadas superior al de plazas convocadas.

Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho en lo que exceda del número de plazas convocadas.

No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, sigan a las personas propuestas, para la posible formalización de un contrato como personal laboral fijo cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas antes de la formalización del contrato; así como cuando no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.

En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en la categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

**Capítulo II. Promoción interna****Artículo 37. 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.

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

La 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.

La fase de concurso consistirá en la valoración de los siguientes méritos:

a) En los procesos de promoción interna en los que se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Especialista de Laboratorio.
- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.
- Auxiliar Sanitario.

2º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a la categoría profesional de Auxiliar de Laboratorio.

b) En los procesos de promoción interna en los que no se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 la posesión de la titulación específica de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Verificador.
- Oficial Impresor Reprógrafo.
- Mecánico.
- Ayudante de Cocina.

2º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Operador de Maquinaria Pesada.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Vigilante de Carreteras.
- Vigilante de Obras Públicas.

3º. Se valorará con el 34 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, con el 33 por 100 la posesión de la titulación de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V y con el 33 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Artes Gráficas.
- Monitor de Medio Ambiente.

- Monitor de Centro.
- Monitor Jefe de Taller.
- Encargado General Agrario y Medioambiental.
- Encargado Agrario y Medioambiental.
- Encargado General de Obras Públicas.
- Encargado de Obras Públicas.
- Cocinero.
- Oficial Primera Agrario y Medioambiental.
- Oficial Primera Mantenimiento.
- Encargado General de Servicios.
- Encargado de Servicios.
- Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.
- Oficial Segunda Mantenimiento

4º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Conductor.
- Ordenanza.
- Peón Especialista.

En todos los casos la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de diez años.

Además, el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de quince años.

Las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna determinarán los criterios de puntuación concreta de la experiencia en cada una de las categorías profesionales que integran la correspondiente área funcional, previa negociación en el ámbito de la Comisión Paritaria.

4. 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.

5. 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 38. 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.

#### Capítulo III. Selección de personal laboral fijo

#### Artículo 39. Requisitos, sistemas de acceso y procedimientos específicos 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, en el artículo 38.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, 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 la disposición transitoria segunda del 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 personas con discapacidad 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. 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 25 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 40. 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 esta se hubiera producido, el trabajador o trabajadora perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 laboral 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.

#### Capítulo IV. Selección de personal temporal y bolsas de trabajo

##### Artículo 41. Selección de personal laboral temporal.

1. Para la selección de personal laboral temporal se deberán reunir los mismos requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso. Dichos requisitos deberán mantenerse desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria de las pruebas selectivas hasta la formalización del contrato de trabajo.

2. La selección del personal laboral 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. 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, al personal laboral que viniera prestándolo y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se le dará la opción de ser contratado temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniese ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente convenio colectivo.

5. 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.

6. 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, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, TEJI, ATE y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas 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 42. 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 laboral 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, 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 artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público 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.

Cuando el proceso selectivo se convoque por el sistema de concurso, en las bolsas de trabajo se integrarán aquellas personas aspirantes que hayan sido admitidas al proceso selectivo. No obstante, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las bases de la convocatoria pueden prever que en la bolsa de trabajo se integren solamente las personas aspirantes que obtengan una determinada puntuación mínima.

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 Público. 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 laboral 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 la letra c) del apartado 1.2º del artículo. 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 del personal laboral 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 fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.
- d) El incumplimiento de los requisitos por parte del aspirante verificado por la Comisión de Control y Seguimiento supondrá su exclusión de la bolsa.
- e) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su categoría profesional si lo solicita en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fue cesado. 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 y Seguimiento correspondiente y previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública, 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 personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo 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.

## Título VII

### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 43. Movilidad funcional.

1. En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación con respeto a la dignidad del trabajador.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo que las retribuciones fueran inferiores, en cuyo caso, se mantendrán las retribuciones del puesto origen, excluido el complemento de jornada.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones dentro del grupo profesional se efectuará por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, que no podrá exceder de 12 meses.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el



tiempo imprescindible para su atención, que no podrá exceder de 6 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional inferior o de 12 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional superior.

En los supuestos de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional no será de aplicación en ningún caso lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ascensos.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores requerirá el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con el artículo 48 del convenio colectivo.

5. Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 24 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

6. La movilidad funcional solo podrá implicar movilidad entre centros de trabajo o geográfica cuando se motiven previamente las necesidades del servicio que impidan realizar una movilidad funcional al personal laboral del centro donde se requiera la realización de esas funciones.

7. En todos los casos de movilidad funcional la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

Artículo 44. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá acordar la movilidad definitiva del personal laboral entre centros de trabajo, dentro de la misma localidad, por razones económicas, técnicas, organizativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito. En el supuesto de que la movilidad definitiva entre centros implicase una modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá tramitarse el correspondiente procedimiento previsto en el artículo 48.

2. Asimismo, por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito y con carácter temporal, por un periodo 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 la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

Artículo 45. Movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia.

1. El personal laboral podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros de su centro de trabajo, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

El traslado definitivo no generará derecho a compensación por gastos ni indemnización alguna derivada del mismo.

La decisión de traslado deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo 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. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si el traslado afectara a una trabajadora en estado de gestación su efectividad se demorará, a petición de esta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

2. El personal laboral podrá ser desplazado con carácter temporal a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros de su centro de trabajo, por duración no superior a 12 meses

en un periodo de tres años, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen. El desplazamiento temporal no generará derecho a compensación por gastos derivados del mismo ni a días adicionales de permiso.

En el caso de desplazamiento temporal por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de diez días laborables a la fecha de su efectividad. La Administración deberá comunicar la decisión de desplazamiento temporal y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

Los desplazamientos temporales cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en apartado anterior de este artículo para los traslados definitivos.

3. La representación legal del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo. Asimismo, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

4. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse al Servicio Periférico 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.

#### Artículo 46. Movilidad geográfica.

1. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de 50 kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el trabajador, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior o aceptar dicho traslado, con los derechos recogidos en este artículo.

La decisión de traslado deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo 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. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos en los términos del artículo 102.1 del convenio colectivo o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si el traslado afectara a una trabajadora en estado de gestación su efectividad se demorará, a petición de esta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

Si por traslado derivado de movilidad geográfica uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante en la misma categoría profesional.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de 50 kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el trabajador, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior o aceptar dicho traslado, abonando en este caso la Administración los gastos de viaje y las dietas previstas en el artículo 102.1 del convenio colectivo.

En el caso de desplazamientos temporales por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de diez días laborables a la fecha de su efectividad; tanto en estos supuestos, como en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho periodo, 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 días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

Los desplazamientos cuya duración sea superior a un año o que en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el apartado anterior de este artículo para los traslados.

En todos los casos de desplazamientos temporales la Administración deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

3. Los representantes legales del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo. Asimismo, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

4. En los supuestos de movilidad geográfica que impliquen traslado del domicilio familiar la Administración se compromete a dirigirse al Servicio Periférico 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.

Artículo 47. Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo profesional, 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 o que puedan producirse en un futuro.

2. La movilidad tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.

Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.

3. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

4. 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 periodo 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 esta se produjera antes de dicho término.

Artículo 48. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Administración, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas 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:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 43 del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo que las retribuciones fueran inferiores, en cuyo caso, se mantendrán las retribuciones del puesto origen, excluido el complemento de jornada.
- g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Paritaria

2. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de una duración no superior a quince días.

Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En el supuesto previsto en la letra f) del apartado 1, de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria.

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 15 días.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir la indemnización prevista en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 49. Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en los artículos 43 a 48 se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías establecidas en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

#### Artículo 50. 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. En estos supuestos se informará a la representación legal del personal laboral.
- 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 periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.
- g) Por participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo.
- h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando no sea por delito doloso.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal acreditada por el trabajador.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas.
- ñ) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.
- o) Excedencia por cuidado de familiares.
- p) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

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), ñ) y o), p) y q).

3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94, ocupar otro puesto de trabajo.

En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

#### Artículo 51. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria 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 4 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres 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 30 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se regirá por lo establecido en el artículo 30 del convenio colectivo.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 periodo 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 este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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 periodo 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 periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo 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, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

El personal laboral fijo que no solicite el reingreso en el plazo indicado 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 regirá por lo establecido en el artículo 30 del 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 cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar el trabajador o trabajadora tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

El reingreso al servicio activo del trabajador o trabajadora se regirá por lo establecido en el artículo 30 del 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 periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

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.

7. Excedencia voluntaria especial: el personal laboral fijo podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación.

Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, cómputo de antigüedad y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquellos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro de trabajo en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

Antes de finalizar el periodo de tres años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### Artículo 52. 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 50 del convenio colectivo.
- 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, que se producirá aun 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 al puesto de trabajo del personal laboral temporal en el plazo que en cada caso se fije en los supuestos de excedencias, 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.
- l) Por causas objetivas, excluidas la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores así como la indicada en el apartado siguiente.

2. No será de aplicación al personal laboral fijo lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo.

3. 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.

4. 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 anteriormente no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

No obstante, procederá siempre la readmisión en los casos en que una sentencia firme califique como improcedente un despido de personal laboral fijo acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. 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 presente las alegaciones que estime oportunas en el plazo de diez días hábiles.

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 25.

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.

## Título VIII

### Jornadas, permisos y vacaciones

#### Artículo 53. 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 37,5 horas, en jornada semanal, hasta un máximo de 1665 horas anuales.

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 periodo comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, ambos incluidos.

Durante ese periodo 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 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 será de dos horas y media.

- En aquellas circunstancias que lo hicieran 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 periodos 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 anteriormente, 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.

Se entenderá incluido dentro de este supuesto el personal laboral que perciba la indemnización por comida prevista en el artículo 102.2 del convenio colectivo.

c) No habrá ningún tipo de reducción horaria o disfrute de días completos, en caso de no rebasar las 1665 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 Escuelas Infantiles.

- Personal de aquellos centros de trabajo que sean determinados por las Secretarías Generales, 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 de quienes prestan sus servicios exclusivamente en régimen de trabajo nocturno y perciben el complemento de nocturnidad tendrá una duración de 1425 horas, permaneciendo "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 retribuidas para funciones sindicales y la interrupción de la jornada prevista en el apartado 5 de este artículo.

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 Escolares.

El establecimiento de una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año no ampara la modificación sustancial de la misma, debiendo estarse en estos casos a lo dispuesto en el artículo 48 sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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.

8. En los años en que los días 24 y el 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo y se declare, con carácter general, el cierre de centros de trabajo, el personal que no preste servicio en dichos centros tendrá derecho a una compensación equivalente en días de descanso, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 54. 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 Servicio Periférico o ámbito provincial correspondiente en el caso de Organismos Autónomos, 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 inmediato 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 se entregará a la representación legal del personal laboral y será expuesto un ejemplar firmado en lugar visible en los centros de trabajo.

#### Artículo 55. 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 del Servicio Periférico correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 56. 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 del Servicio Periférico correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 57. 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 periodos de hasta 14 días.

El descanso mínimo de 12 horas entre jornadas no podrá superponerse al descanso semanal, debiendo considerarse dos ciclos temporales diferenciados.

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 58. 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 75 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. Se compensará por 1 hora y 45 minutos de descanso cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 8:00 y las 22:00 horas, siempre que ese día no sea festivo.

Se compensarán por 2 horas y 15 minutos de descanso las siguientes horas extraordinarias:

- Cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 0:00 y las 8:00 horas o entre las 22:00 y las 24:00 horas, siempre que ese día no sea festivo.
- Cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y festivos.

Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora a optar por la compensación en tiempo de descanso en los términos establecidos anteriormente y respetando los límites y requisitos establecidos en la normativa presupuestaria, la Administración compensará económicamente las horas extraordinarias realizadas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes en la cuantía siguiente:

- La hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 8:00 y las 22:00 horas se abonará con un incremento del 75% del valor/hora que resulte del artículo 101.1 de este convenio colectivo, siempre que ese día no sea festivo.
- La hora extraordinaria realizada de lunes a viernes entre las 0:00 y las 8:00 horas o entre las 22:00 y 24:00 horas se abonará con un incremento del 125% por 100 del valor/hora que resulte del artículo 101.1 de este convenio colectivo, siempre que ese día no sea festivo.
- La hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y festivos se abonará con un incremento del 125% por 100 del valor/hora que resulte del artículo 101.1 de este convenio colectivo.
- La hora extraordinaria realizada por los vigilantes de obra se retribuirá con un incremento del 34 por 100 del valor/hora que resulte del artículo 101.1 de este convenio colectivo.

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

Artículo 59. Régimen jurídico de permisos y reducciones de jornada.

1. Los permisos y las reducciones de jornada 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 (en adelante, Plan Concilia), en los términos previstos en el mismo.

2. Además de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados del Plan Concilia que dicho plan declara de aplicación al personal laboral, este también tendrá derecho a los permisos y reducciones de jornada previstos en los artículos siguientes.

3. El personal laboral debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos y reducciones de jornada.

4. 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, 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 60. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de hasta cinco días laborables.

2. Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el trabajador o la trabajadora podrá incrementar el permiso hasta un máximo de 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.

En aquellas situaciones en las que sea necesaria la utilización de más tiempo se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

3. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de hasta cuatro días laborables.

4. Los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

En cualquier caso, el tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Artículo 61. Permiso por traslado de domicilio.

El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de un día por traslado del domicilio habitual sin cambio de localidad de destino. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de tres días naturales.

Artículo 62. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

El personal laboral tendrá derecho a permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

Artículo 63. Permiso por lactancia.

El permiso por lactancia previsto en el apartado 2.7 del Plan Concilia, en cualquiera de las modalidades previstas en el mismo, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en caso de que ambos trabajen. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.

Artículo 64. Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.

1. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales y consecutivos por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.

2. En caso de matrimonio el permiso podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el periodo.

En caso de inscripción en un registro de parejas de hecho el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de la inscripción.

3. El permiso previsto en este artículo podrá acumularse, a petición propia, con días de vacaciones o días por asuntos particulares.

La petición de acumulación deberá comunicarse con una antelación mínima de quince días naturales a la correspondiente jefatura de personal.

Artículo 65. Permiso por asuntos particulares.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 3 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, redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a la mitad.

A efectos de determinar el periodo 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.

2. Los días de permiso por asuntos particulares 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.

3. Los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los periodos de vacaciones, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

4. Una vez agotados los días correspondientes del año en curso, podrá anticiparse el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares del año siguiente por los siguientes motivos:

- a) Por hospitalización de hijos o hijas menores de doce años.
- b) Por enfermedad de un hijo o hija menor de doce años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente.
- c) Por enfermedad muy grave del cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones.

5. Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en el apartado 2 por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta desde el 1 de febrero

al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de asuntos particulares durante el año siguiente.

Artículo 66. Licencia por asuntos propios.

1. El personal laboral fijo, o el personal laboral temporal que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses, podrán solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de seis meses durante un periodo de un año.

2. La licencia por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo.

3. La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

4. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este artículo.

Artículo 67. Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o en acciones humanitarias o de emergencia.

El personal laboral tendrá derecho a los permisos previstos en el Decreto 21/2006, de 28 de febrero, sobre permisos derivados de la participación de los empleados públicos en proyectos de cooperación internacional financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en los términos y condiciones establecidos en dicho decreto.

Artículo 68. Permiso para formación.

El personal laboral fijo, o el personal laboral temporal que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses, podrán solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo.

La concesión de este permiso estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con, al menos, quince días de antelación.

Artículo 69. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tendrán la consideración de enfermedades graves las mismas que tengan esa consideración a efectos del reconocimiento de la prestación económica para este fin prevista en la legislación de la Seguridad Social.

2. Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva decla-

ración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por la persona progenitora, adoptante o acogedora.

3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los dieciocho años.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.

4. Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.

La acumulación requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquel.

En todo caso, el disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

La acumulación en jornadas completas está condicionada a que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

5. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo órgano o entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

6. Para la concesión de esta reducción de jornada será necesario aportar los siguientes documentos:

a) Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido, que exprese la necesidad del cuidado del mismo por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.

b) Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor.

Artículo 70. Reducción voluntaria de jornada.

1. El personal laboral podrá solicitar la reducción de su jornada diaria con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

2. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.

3. La acumulación regulada en el apartado anterior requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración de la reducción o a parte de aquel.

4. En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

5. La concesión de la reducción de jornada y, en su caso, la acumulación en jornadas completas quedan subordinadas a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o del centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

6. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la reducción de jornada prevista en este artículo.

#### Artículo 71. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

1. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria, siempre que ello no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.

2. Se deberá solicitar la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se pretenda iniciar la misma. Asimismo, la reincorporación a la jornada a tiempo completo o, en su caso, la modificación del porcentaje de reducción de jornada también deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días.

3. Si por el régimen horario asignado al puesto de trabajo se tienen que prestar obligatoriamente servicios por la tarde, sea cual sea el tiempo de los mismos, no se podrán suprimir totalmente dichos servicios por la concesión de una reducción de jornada.

Excepcionalmente, se podrán suprimir totalmente dichos servicios cuando ello sea necesario para hacer efectiva la protección de la funcionaria víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral.

#### Artículo 72. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 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 personal laboral no sujeto al régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de 10 días laborables en periodos mínimos de 5 días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- b) El personal laboral sujeto a turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de un periodo mínimo de 10 días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- c) Al personal laboral que realice una jornada distinta a la general se le 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, el órgano competente podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.
- b) Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, 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 acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal o los permisos finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal laboral tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

- c) En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.



d) El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

3. El periodo 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 90.2 del convenio colectivo.

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

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 periodo de menor actividad de dichos centros de trabajo.

En los centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un periodo determinado el personal disfrutará de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo. Si el número de días laborables incluidos en dicho periodo fuese superior a 22, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 22, 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, este podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

## Título IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 73. 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, de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en este título.

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.
- 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.

#### Capítulo I. Faltas y sanciones disciplinarias

##### Artículo 74. Clases de faltas.

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

##### Artículo 75. Faltas muy graves.

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.
- u) La agresión física grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- v) La comisión de una falta grave, teniendo anotadas en el Registro de Personal, al menos, dos faltas graves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 85.

#### Artículo 76. Faltas graves.

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) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados del horario o de la jornada de 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) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.
- m) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.
- n) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.
- ñ) El empleo o la utilización de recursos y bienes públicos para usos particulares o de personas allegadas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- o) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- p) La comisión de una falta leve, teniendo anotadas en el Registro de Personal, al menos, dos faltas leves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos previstos en el artículo 85.

#### Artículo 77. Faltas leves.

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) Emplear o utilizar recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o de personas allegadas.
- i) 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 78. Clases de sanciones.

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

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia y sin derecho a indemnización.
- d) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte.
- e) Apercibimiento por escrito.

Artículo 79. Sanciones que pueden imponerse según la gravedad de la falta.

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

- a) Despido.
- b) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo superior a un mes y no superior a tres meses.
- c) Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia.
- d) 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 periodo de dos a tres años.

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

- a) La suspensión de empleo y sueldo por un periodo de tres días a un mes.
- b) Traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia.
- c) 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 periodo de un mes a un año.

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

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Apercibimiento por escrito.

4. 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 entre uno y tres años.

El personal laboral que sea sancionado con traslado forzoso sin cambio de la localidad de residencia no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el mismo centro de trabajo desde el 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.

5. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban, así como la exclusión de todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte.

6. La sanción de suspensión de empleo y sueldo supondrá además la suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte durante el tiempo de cumplimiento de la sanción.

Artículo 80. Suspensión de la sanción por seguir tratamientos de desintoxicación o deshabituación.

1. Cuando de la tramitación del procedimiento se desprenda que la comisión de alguna falta disciplinaria está directamente relacionada con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver suspenderá la ejecución de la sanción impuesta durante un plazo máximo de doce meses, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- a) Que lo solicite la persona interesada.
- b) Que la sanción impuesta sea grave o muy grave.
- c) Que exista una declaración del facultativo del Servicio Público de Salud correspondiente que exprese la existencia de la patología adictiva y la conveniencia de rehabilitación mediante un tratamiento de deshabituación en régimen de internado o ambulatorio.
- d) Que durante el periodo de suspensión la persona interesada se someta a un tratamiento de desintoxicación o deshabituación en régimen de internado o ambulatorio en centros públicos o habilitados o reconocidos por la Administración.
- e) Que no hubiese disfrutado de esta suspensión con anterioridad.

2. La suspensión de la ejecución quedará revocada si se abandona el tratamiento.

3. La persona interesada deberá justificar el comienzo del tratamiento, su evolución, así como su finalización.

4. Transcurrido el plazo de suspensión y habiendo quedado acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabituación se entenderá cumplida la sanción. En caso contrario se acordará la ejecución inmediata de la misma.

#### Artículo 81. Graduación de las sanciones.

1. En la imposición de sanciones se debe guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta disciplinaria y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) Los daños o perjuicios causados a la Administración o a la ciudadanía.
- c) El grado de participación en la acción u omisión constitutiva de la falta disciplinaria.
- d) El interés, beneficio o provecho propio o ajeno perseguidos con la falta disciplinaria.
- e) La reincidencia o reiteración. Hay reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme. En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.

2. Los criterios de graduación pueden aplicarse simultáneamente, salvo que se hayan tenido en cuenta al describir o sancionar una falta disciplinaria.

#### Capítulo II. Personas responsables y extinción de la responsabilidad disciplinaria

#### Artículo 82. Personas responsables.

1. Incurren en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de las mismas.

2. El personal laboral que induzca a otro personal a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria o que coopere a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado incurre en la misma responsabilidad que este.

De no haberse consumado la falta incurre en responsabilidad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 81.

3. Igualmente incurre en responsabilidad el personal laboral que encubra las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía, así como el que, no hallándose comprendido en el apartado 2, coopera en la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.

4. El personal laboral que se encuentre en situación distinta de la de activo puede incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer dentro de su respectiva situación. 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.

5. No puede exigirse responsabilidad disciplinaria por acciones u omisiones posteriores a la pérdida de la condición de personal laboral.

6. La pérdida de la condición de personal laboral no libera de la responsabilidad patrimonial o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

#### Artículo 83. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Fallecimiento.
- c) Prescripción de la falta o de la sanción.

---

Artículo 84. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.
2. El plazo de prescripción de las faltas comienza a contarse desde que se hubiera cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.

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

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
4. El plazo de prescripción de las sanciones comienza a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución por la que se impone la sanción.

La prescripción se interrumpe por la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, de la ejecución de la sanción, reanudándose el plazo si la ejecución permanece paralizada durante más de un mes por causa no imputable a la persona responsable.

Artículo 85. Cancelación de sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron.
2. La cancelación de las anotaciones en el Registro de Personal, se acordará, de oficio o a instancia de la persona interesada, cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción y siempre que no se haya impuesto una nueva sanción dentro de los mismos:
  - a) Seis meses para las sanciones impuestas por faltas leves.
  - b) Un año para las sanciones impuestas por faltas graves.
  - c) Dos años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.
3. En caso de reiteración o reincidencia durante los plazos anteriores, los plazos de cancelación de las respectivas anotaciones serán de doble duración que los señalados en el apartado 2.
4. La anotación de la sanción de despido no será objeto de cancelación.

Capítulo III. Procedimiento disciplinario

Artículo 86. 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, 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, aquellos 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:

- Las personas titulares de las Secretarías Generales, respecto del personal adscrito a los servicios centrales de la correspondiente Consejería.

- Las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, respecto del personal adscrito a la correspondiente Delegación Provincial.

- A las personas titulares de las Coordinaciones Provinciales, respecto del personal adscrito a los correspondientes servicios periféricos de cada Consejería.

- La persona titular del órgano que tenga atribuida la dirección del personal adscrito al organismo autónomo, respecto de dicho personal, salvo que las normas de organización del correspondiente organismo autónomo atribuya esta competencia a otro órgano distinto.

6. De las resoluciones sancionadoras adoptadas se dará cuenta a la Comisión Paritaria para su información y control estadístico.

7. El procedimiento sancionador podrá iniciarse y, en su caso, seguirá tramitándose aunque se haya extinguido o se extinga el contrato de la persona presuntamente responsable.

En aquellos casos en los que la persona sancionada fuese objeto de una nueva contratación, la ejecución de la sanción podrá producirse durante la nueva relación laboral, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

Artículo 87. 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 el caso de afiliación conocida o alegada por la persona interesada o de que esta tenga la condición de delegado o delegada sindical, a la correspondiente sección sindical.

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 periodo de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez.

El instructor o la instructora del procedimiento solo 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, aquellos 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, a contar 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 provisional no podrá tener una duración superior a tres meses y durante la misma el trabajador o la trabajadora solo percibirá la retribución correspondiente al salario base. No obstante, 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. En este caso, se deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de la suspensión provisional. No obstante, cuando la sanción de suspensión de empleo y sueldo sea inferior a la duración de la suspensión provisional, solo se deberán devolver las retribuciones percibidas durante la suspensión provisional correspondientes a un periodo igual al de la sanción impuesta de suspensión de empleo y sueldo.

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 esta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

Artículo 88. 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 69.4 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 89. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

1. En cualquier momento del procedimiento disciplinario en que los órganos competentes estimen que los hechos también pueden ser constitutivos de infracción penal, lo deben comunicar al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, solicitándole testimonio sobre las actuaciones practicadas respecto de la comunicación.

Asimismo, cuando los órganos competentes tengan conocimiento de que se está desarrollando un proceso penal sobre los mismos hechos, solicitarán del órgano judicial comunicación sobre las actuaciones adoptadas.

2. En los supuestos previstos en el apartado 1, el órgano competente acordará su suspensión hasta que se reciba la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal o la comunicación del Ministerio Fiscal sobre la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.
3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

Si no existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal o si, existiendo dicha identidad, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

4. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a las Administraciones públicas respecto de los procedimientos disciplinarios que sustancien.

### Título X

#### Mejora de las condiciones de trabajo

##### Capítulo I. Formación y acción social

#### Artículo 90. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aquel tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como al 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 la 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, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1º. El tiempo de asistencia a cursos y actividades formativas convocados o impartidos por la Escuela de Administración Regional o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas únicamente se considerará como tiempo de trabajo efectivo cuando la participación tenga carácter obligatorio o cuando, siendo la participación voluntaria, su contenido formativo esté directamente relacionado con las funciones o tareas correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.

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 91. 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 92. Programa de Acción Social.

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

Capítulo II. Salud laboral

Artículo 93. 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 de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y demás 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 de Seguridad y Salud Laboral competente.

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. 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.

8. La situación de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores por turnos exige que el nivel de su protección en materia de seguridad y de salud esté adaptado a la naturaleza de sus trabajos respectivos, y que los servicios y medios de protección y de prevención tengan una organización y un funcionamiento eficaces.

#### Artículo 94. Incapacidad permanente total.

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual podrá 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 otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado.

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.

Este derecho se hará efectivo mediante su participación, por el segundo turno, en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del convenio colectivo.

2. 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.

3. 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, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en la Dirección General competente en materia de función pública.

Dicho informe solo tendrá validez durante un año a contar desde su emisión. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados, la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional deberá volver a acreditarse mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En cualquier caso, la adjudicación de un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso permanente de traslados solo será posible si la capacidad residual del trabajador o de la trabajadora es adecuada a las funciones del puesto al que se opta. Dicha adecuación deberá ser valorada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, quien, con carácter previo a la adjudicación definitiva de destinos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda adjudicar al trabajador o trabajadora. Si el informe considera no idóneo o inadaptable el puesto, este no podrá ser adjudicado.

4. La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida en el Anexo III del convenio colectivo o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto en dicho Anexo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal laboral fijo al que se refiere este artículo tendrá preferencia para realizar los cursos de habilitación funcional. 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.

5. Adjudicado un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados se produce la novación modificativa del contrato del trabajador o trabajadora que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

Artículo 95. 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 96. 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.

Título XI

Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 97. Principios generales.

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, serán las establecidas en el mismo 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 98. 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 nomina correspondiente a dichos meses.

#### Artículo 99. 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 periodos 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 convenio colectivo.

#### Artículo 100. 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 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 solo serán absorbidos por cualquier mejora retributiva derivada del cambio de puesto de trabajo y/o categoría profesional.

#### Artículo 101. 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 6,90 euros/hora en 2013. 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 también 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 2,19 euros en 2013. 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 décima del convenio colectivo.

Artículo 102. Conceptos no salariales.

1. Indemnizaciones y asistencias:

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 16,69 por día trabajado en tales circunstancias.

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, Delegación Provincial o Servicio Periférico correspondiente.

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

4. Indemnización por jubilación anticipada:

1º. El personal laboral fijo que opte voluntariamente por jubilarse anticipadamente tendrá derecho a percibir una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes:

- En la fecha en que se cumplan 60 años: 19.783,21 euros.

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que se cumplan 61 años: 16.679,96 euros.

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que se cumplan 62 años: 13.188,81 euros.

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que se cumplan 64 años: 9.341,10 euros.

- En la fecha en que se cumplan 64 años: 5.042,83 euros.

2º. Las indemnizaciones previstas en el apartado anterior 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.

3º. Las indemnizaciones previstas en el punto 1º de este apartado experimentarán la misma alteración que se fije con carácter general para el resto de retribuciones en la correspondiente Ley de Presupuestos.

4º. La indemnización por jubilación anticipada no será de aplicación a quienes se encuentren en jubilación parcial.

Artículo 103. Otras prestaciones.

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 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.

Este anticipo es incompatible con el regulado en el apartado anterior.

## Título XII

### Derechos de representación colectiva

Artículo 104. 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 regulen los derechos sindicales y de participación.

2. 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.

Artículo 105. 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 crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La Administración se obliga a facilitar a cada comité de empresa y a los delegados o delegadas 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.
- e) 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.
- f) 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 horas mensuales, en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

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 106. Secciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban con la Administración.

#### Artículo 107. 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 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 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

Disposición adicional 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 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.

Disposición adicional segunda. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales procedentes del VI convenio colectivo se integran de acuerdo con lo establecido en el Anexo I del convenio colectivo.

Disposición adicional 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 una 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.

Disposición adicional cuarta. 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.

Disposición adicional quinta. 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 este.

Disposición adicional sexta. Garantía por la retirada del permiso de conducción al personal que en el ejercicio de sus funciones sea sancionado administrativamente con la retirada del mismo.

1. Al personal 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 esta el desempeño de otras funciones.

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

Disposición adicional séptima. 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.

Disposición adicional octava. 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.

Disposición adicional novena. 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.

Disposición adicional décima. 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 derivada de accidente de trabajo, de enfermedad profesional, o del embarazo, del parto o de la lactancia natural; 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 60 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 el 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 periodo de vacaciones de 22 días laborables establecido en el artículo 72 del convenio colectivo, en cuyo caso se tendrá derecho a la percepción de haberes.

Disposición adicional decimoprimera. 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 102.3 del 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, localidad Albaladejito, Cuenca.
- Centro Integral de Formación Profesional Aguas Nuevas, localidad Albacete (Aguas Nuevas).
- Centro Agrario Albaladejito, localidad Cuenca.
- Centro de Formación Agroambiental, localidad Albacete.
- Centro Agrario, localidad Marchamalo, Guadalajara.
- Centro Agrario, localidad Albacete.
- Centro Agrario Provincial, localidad Albacete.
- Centro de Educación Especial Infanta Elena, localidad Cuenca.
- Dirección General de Protección Ciudadana, localidad Toledo.
- Centro Provincial de Educación Ambiental, localidad Albacete.
- Centro Regional de Menores El Albaidel, localidad de Albacete.
- Centro Ocupacional Las Encinas, localidad Guadalajara.
- Centro de Tratamiento de Drogodependientes El Alba, localidad Toledo.
- Laboratorio de los Servicios Periféricos de Fomento, localidad Albacete.
- Taller y Parque de maquinaria de los Servicios Periféricos de Fomento, localidad Cuenca.
- Laboratorio de los Servicios Periféricos de Fomento, localidad Cuenca.
- Zona 1 Porzuna, localidad Porzuna, Ciudad Real.
- Zona 3 Almadén, localidad Almadén, Ciudad Real.
- Residencia de Mayores Las Hoces, localidad Cuenca.
- Museo Provincial. Cueva Casares, localidad Riba de Saelices, Guadalajara.
- IESO Pinar de Salomón, localidad Albacete (Aguas Nuevas).
- Centro de Educación Infantil y Primaria Pedro Simón Abril, localidad Albacete (Santa Ana).

Disposición adicional decimosegunda. Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de conductor.

1. Entre las funciones y 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:

a) Primera modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de "Conductor de Presidente/a de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha", que se encargarán de desempeñar los servicios de la alta representación del Presidente o Presidenta de la JCCM, en los términos previstos en el art. 7.1 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

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.

b) Segunda modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de "Conductor de Consejero/a" y "Conductor de Vicepresidente/a", cuyas funciones serán la realización de los servicios de la alta representación de los Vicepresidentes/as y Consejeros/as del Gobierno regional, en los términos previstos en el art. 7.1 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Las condiciones de estos puestos en cuanto al régimen horario se adecuarán a las establecidas para la modalidad primera.

c) Tercera modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de “Conductor de Alta Representación” y “Conductor Encargado de Parque”.

El “Conductor de alta representación” será aquel destinado a prestar los servicios de alta representación a los titulares de las Viceconsejerías, Delegaciones de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y a los máximos representantes de los organismos autónomos y entidades de derecho público de la Administración regional, en los términos previstos en el art. 7.1 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El “Conductor encargado de parque” tiene como funciones prestar la colaboración necesaria al responsable administrativo del Parque Móvil de Servicios Generales en la gestión de la flota y la gestión y prestación de los servicios automovilísticos de estos parques, previstos en el art. 5 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Las condiciones de estos puestos en cuanto al régimen horario se adecuarán a las establecidas para la modalidad primera.

d) Cuarta modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de “Conductor” y de “Conductor de Parque Móvil de Servicios Generales”.

Tendrán la denominación de “Conductor” aquellos puestos destinados a prestar los servicios a los que se refieren los arts. 6.1 y 7.2 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El “Conductor de Parque Móvil de Servicios Generales”, por su parte, será aquel puesto de trabajo cuya labor consistirá en desarrollar las tareas previstas en el art. 5.1 del Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El horario de trabajo semanal de los puestos de trabajo incluidos en esta modalidad 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 este apartado 1.

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.

Disposición adicional decimotercera. 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 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, por el sistema específico de acceso de personas con discapacidad, no se exigirá el requisito de titulación académica recogido en el Anexo V.

Disposición adicional decimocuarta. 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 la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 2013 (12 pagas)
Titulado Superior Historia/Arqueología/Patrimonio Histórico	I	1.167,60
Titulado Superior Documentación	I	1.167,60
Titulado Superior Investigación	I	4.921,80
Titulado Superior Biología	I	4.921,80
Titulado Medio Historia/Arqueología/Patrimonio Histórico	II	1.167,60
Titulado Medio Restauración	II	1.167,60
Titulado Medio Archivos/Bibliotecas	II	1.167,60
Técnico Auxiliar Archivos/Bibliotecas	III	1.167,60
Oficial Archivos/Bibliotecas	IV	0,00
Peón Especialista	V	769,56

Disposición adicional decimoquinta. 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 31 con anterioridad al 12 de enero de 2006, fecha de entrada en vigor del V convenio colectivo .

Disposición adicional decimosexta. Categoría profesional de Mecánico.

El personal laboral fijo afectado por la integración prevista en la disposición adicional decimoctava del VI convenio colectivo, "Categoría profesional de Mecánico", podrá participar en el concurso de traslados a través del primer turno a la categoría profesional de Oficial Primera de Mantenimiento.

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.

Disposición adicional decimoséptima. 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. Las categorías profesionales que, en todo caso, forman estos retenes de guardia son:

Encargados Generales de Obras Públicas.

Encargados de Obras Públicas.

Vigilantes de Carreteras.

Operadores de Maquinaria Pesada.

Conductores de Brigadas.

Oficiales Primera de Mantenimiento.

Oficiales Segunda de Mantenimiento.

Peón Especialista.

Y todas aquellas que durante la vigencia de este Convenio se determinen.

4. Cada trabajador o trabajadora no podrá ser obligado a realizar más de doce turnos de guardia anualmente. Los turnos de guardia serán semanales.

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

Disposición adicional decimoctava. Desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

El desarrollo y seguimiento de las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se abordará en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Disposición adicional decimonovena. 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.

Disposición adicional vigésima. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y con los requisitos en ella establecidos, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Disposición adicional vigesimoprimera. Prestación de servicios en Instituciones Sanitarias del Sescam

El personal incluido en el ámbito de aplicación del VII convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá prestar sus servicios en las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, tanto a través de su participación voluntaria en los procedimientos de provisión que a tal efecto se convoquen y que prevean expresamente esta posibilidad, como de las medidas de movilidad previstas en este convenio colectivo y en la legislación laboral correspondiente.

Los regímenes de jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias de este personal se adecuarán a la organización del centro en el que presten servicios respetándose lo previsto en este convenio colectivo.

Disposición adicional vigesimosegunda. Tiempo de desempeño de puestos como personal laboral y procesos selectivos convocados por los sistemas general de acceso libre o general de acceso de personas con discapacidad.

En los procesos selectivos que se convoquen por los sistemas general de acceso libre o general de acceso de personas con discapacidad y en los que el sistema selectivo sea el concurso-oposición se tendrá en cuenta, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el tiempo de desempeño de puestos en las Administraciones públicas como personal laboral. Mediante negociación colectiva en el órgano de negociación competente se determinarán los criterios con arreglo a los cuales se valorarán dichos servicios.

Disposición adicional vigesimotercera. Cálculo de la jornada anual.

El cálculo de la jornada en cómputo anual se realizará restando a los días naturales del año los siguientes días: los días de descanso semanal, veintidós días de vacaciones y los festivos nacionales, regionales o locales que no coincidan con días de descanso.

Disposición adicional vigesimocuarta. Jubilación parcial.

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

Disposición adicional vigesimoquinta. Centro de trabajo a los efectos del ámbito de representación legal de los trabajadores.

Durante el año 2014 se determinarán los centros de trabajo a los efectos de fijación de la circunscripción electoral de los órganos de representación legal del personal laboral. En todo caso, en las Consejerías de Educación, Cultura y Deportes, de Sanidad, de Fomento y de Agricultura se elegirá, en cada provincia, un comité conjunto en cada una de estas Consejerías de forma diferenciada.

Disposición adicional vigesimosexta. Mantenimiento de la antigüedad en caso de movilidad forzosa.

Se garantizará el mantenimiento de la antigüedad que el personal tuviese en el puesto de origen en los cambios de puestos de trabajo que se originen como consecuencia de la aplicación de cualquiera de las medidas de movilidad forzosa contempladas en el VII Convenio Colectivo.

Disposiciones Transitorias

Disposición transitoria 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.

Disposición transitoria segunda. Exención temporal de las titulaciones académicas exigidas en los procesos selectivos.

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 exigirá la titulación académica específica establecida en el Anexo V para la categoría profesional de Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos pero sí la titulación académica genérica de Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

Disposición transitoria tercera. 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.

Disposición transitoria cuarta. Concurso de traslados.

La regulación del concurso de traslados prevista en el Título V del convenio colectivo será de aplicación para las solicitudes presentadas a partir del 1 de diciembre de 2013. Hasta entonces la regulación del concurso de traslados se regirá por lo dispuesto en el VI convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta. 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 decimosexta 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 VI Convenio Colectivo en sesión celebrada

---

el día 29 de junio de 2010, por el que se establece el procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo y selección del personal laboral temporal del VI 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.

Disposición transitoria sexta. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

1. Lo dispuesto en el artículo 94 del presente convenio colectivo será de aplicación al personal laboral fijo que con anterioridad a la entrada en vigor del mismo haya sido declarado en Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual y haya optado por ocupar otro puesto de trabajo en el plazo establecido al efecto sin que haya obtenido ninguno y no se le haya concedido la correspondiente indemnización.

En esos casos, el plazo de un año de validez del informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales establecido en el apartado 3 del artículo 94 del convenio colectivo, acreditativo de la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional, computará a partir de la emisión del mismo.

2. El personal laboral fijo que haya sido declarado en Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo podrá optar, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo, por la indemnización prevista en el artículo 69 del VI Convenio Colectivo y la extinción de su relación laboral.

---



## Anexo I

## Categorías profesionales VII Convenio Colectivo

Categorías Profesionales VII Convenio Colectivo	Grupos Profesionales
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. 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
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 Informática de Desarrollo "a extinguir"	III
Administrativo Informática de Explotación "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
Técnico Especialista en Jardín de Infancia	III
Verificador	III
Administrativo "a extinguir"	III
Auxiliar Pecuario "a extinguir"	III
Auxiliar Técnico "a extinguir"	III
Delineante "a extinguir"	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
Mecánico Reparador Obra "a extinguir"	III
Operador Maquinaria Pesada	III
Practico Topografía "a extinguir"	III
auxiliar servicios técnicos "a extinguir"	III
Auxiliar Técnico Educativo	III
Técnico Especialista en Interpretación de la lengua de signos	III
Agentes de Medio Ambiente "a extinguir"	IV
Auxiliar Administrativo "a extinguir"	IV
Auxiliar de Laboratorio	IV
Auxiliar Sanitario	IV
Auxiliar Sanitario Salud Publica "a extinguir"	IV
Auxiliar de Topografía "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
Mecánico	IV
Oficial Primera Empleado Residencia "a extinguir"	IV
Conductor	IV
Operador Consola Informática "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 Almacén "a extinguir"	IV
Oficial Segunda de Mantenimiento	IV
Oficial Archivos y Bibliotecas "a extinguir"	IV
Ordenanza	V
Peón Especialista	V
Personal de Limpieza y Servicios Domésticos	V

## Anexo II

## Retribuciones

2013		
Retribuciones Básicas	Mes	Año
Grupo I	1.915,77	26.820,78
Grupo II	1.629,29	22.810,06
Grupo III	1.390,59	19.468,26
Grupo IV	1.210,75	16.950,50
Grupo V	1.094,00	15.316,00
Trienio	34,86	488,04
Complementos de Jornada	Mes	Año
Turnicidad	114,46	1373,52
Jornada Partida	114,46	1373,52
Nocturnidad	197,02	2364,24

## 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 Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

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

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

- Jefe de Artes Gráficas

Técnico Superior en Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia

Técnico Superior en Diseño y Gestión de la Producción Gráfica

Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Publicitaria

Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración

- Monitor de Medio Ambiente

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural

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 Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones Térmicas y de Fluidos

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 Forestal y del Medio Natural

- Encargado Agrario y Medioambiental

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural

---

- Encargado General de Obras Públicas

Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción

Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil

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 Proyectos de Obra Civil

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)

o

Técnico Superior en Administración y Finanzas

Técnico Superior en Asistencia a la Dirección

Técnico Superior en Alojamiento

Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración

- Encargado de Servicios

Habilitación funcional

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

o

Técnico Superior en Administración y Finanzas

Técnico Superior en Asistencia a la Dirección

Técnico Superior en Alojamiento

Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración

- Especialista de Laboratorio

Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad

Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico

Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria

Técnico Superior en Salud Ambiental

Técnico Superior en Química Ambiental

Técnico Superior en Química Industrial

Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología

- Cocinero

Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración

Técnico Superior en Dirección de Cocina

- Auxiliar Técnico Educativo

Técnico Superior en Integración Social

Técnico Superior en Educación Infantil

- Operador de Maquinaria Pesada

Habilitación funcional (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y requisitos del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio)

Grupo profesional IV:

- Auxiliar de Laboratorio

Técnico en Operaciones de Laboratorio

Técnico en Planta Química

---

- 
- Auxiliar Sanitario  
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería  
Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia
  
  - Oficial Primera Agrario y Medio Ambiental  
Técnico en Producción Agropecuaria  
Técnico en Jardinería y Floristería  
Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural
  
  - Oficial Segunda Agrario y Medio Ambiental  
Técnico en Producción Agropecuaria  
Técnico en Jardinería y Floristería  
Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural
  
  - Oficial Impresor Reprógrafo  
Técnico de Artes Plásticas y Diseño en asistencia al Producto Gráfico Impreso  
Técnico en Postimpresión y Acabados Gráficos  
Técnico en Impresión Gráfica  
Técnico en Preimpresión Digital  
(Habilitación funcional para el personal laboral que la hubiere obtenido bajo la vigencia del V convenio colectivo)
  
  - Oficial Primera de Mantenimiento  
Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización  
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas  
Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación  
Técnico en Construcción
  
  - Oficial Segunda de Mantenimiento  
Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización  
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas  
Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación  
Técnico en Construcción
  
  - Mecánico  
Técnico en Electromecánica de vehículos Automóviles
  
  - Conductor  
Permiso de conducción tipo C y para los puestos en que así se establezca en la RPT, los requisitos del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio)
  
  - Vigilante de Carreteras  
Habilitación funcional
  
  - Vigilante de Obras Públicas  
Habilitación funcional.
  
  - Ayudante de Cocina  
Técnico en Cocina y gastronomía
- Grupo profesional V:
- Ordenanza  
Sin habilitación funcional
  
  - Peón especialista  
Sin habilitación funcional
  
  - Personal de limpieza y servicios domésticos  
Sin habilitación funcional
-

## Anexo IV

Titulaciones académicas, requisitos específicos exigidos y áreas funcionales para promoción interna

Grupo profesional III:

- Jefe de Mantenimiento  
Sin titulación

- Jefe de Artes Gráficas  
Sin titulación

- Monitor de Medio Ambiente  
Sin titulación

- Monitor de Centro  
Sin titulación

- Monitor Jefe de Taller  
Sin titulación

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia  
Técnico Superior en Educación Infantil

- Verificador  
Sin titulación

- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos  
Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos

- Encargado General Agrario y Medioambiental  
Sin titulación

- Encargado Agrario y Medioambiental  
Sin titulación

- Encargado General de Obras Públicas  
Sin titulación

- Encargado de Obras Públicas  
Sin titulación

- Encargado General de Servicios  
Sin titulación

- Encargado de Servicios  
Sin titulación

- Especialista de Laboratorio  
Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad  
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico  
Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria  
Técnico Superior en Salud Ambiental  
Técnico Superior en Química Ambiental  
Técnico Superior en Química Industrial  
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología

- Cocinero  
Sin titulación

---

- Auxiliar Técnico Educativo  
Sin titulación

- Operador de Maquinaria Pesada  
Sin titulación (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio)

Grupo profesional IV:

- Auxiliar de Laboratorio  
Técnico en Operaciones de Laboratorio  
Técnico en Planta Química

- Auxiliar Sanitario  
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería  
Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

- Oficial Primera Agrario y Medioambiental  
Sin titulación

- Oficial Segunda Agrario y Medioambiental  
Sin titulación

- Oficial Impresor Reprógrafo  
Sin titulación

- Oficial Primera Mantenimiento  
Sin titulación

- Oficial Segunda Mantenimiento  
Sin titulación

- Mecánico  
Sin titulación

- Conductor  
Sin titulación (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio)

- Vigilante de Carreteras  
Sin titulación

- Vigilante de Obras Públicas  
Sin titulación

- Ayudante de Cocina  
Sin titulación

Grupo profesional V:

- Ordenanza  
Sin titulación

- Peón Especialista  
Sin titulación

- Personal de Limpieza y Servicios Domésticos  
Sin titulación

---



---

Categorías profesionales para cuya promoción se valora como mérito en la fase de concurso del proceso selectivo la experiencia en la correspondiente área funcional

#### Área Funcional Agraria

De Peón Especialista con destino en la Consejería de Agricultura a Oficial Segunda Agrario y Medioambiental, Oficial Primera Agrario y Medioambiental, Encargado Agrario y Medioambiental, Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Oficial Segunda Agrario y Medioambiental a Oficial Primera Agrario y Medioambiental, Encargado Agrario y Medioambiental, Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Oficial Primera Agrario y Medioambiental a Oficial Segunda Agrario y Medioambiental, Encargado Agrario y Medioambiental, Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Encargado Agrario y Medioambiental a Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Monitor de Medioambiente a Encargado Agrario y Medioambiental o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Encargado General Agrario y Medioambiental a Monitor de Medioambiente o Encargado Agrario y Medioambiental.

De Auxiliar Pecuario "a extinguir" a Encargado Agrario y Medioambiental, Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

De Agentes de Medioambiente "a extinguir" a Oficial Segunda Agrario y Medioambiental, Oficial Primera Agrario y Medioambiental, Encargado Agrario y Medioambiental, Monitor de Medioambiente o Encargado General Agrario y Medioambiental.

#### Área Funcional De Mantenimiento

De Oficial Segunda Mantenimiento a Oficial Primera Mantenimiento o Jefe de Mantenimiento.

De Oficial Primera Mantenimiento a Oficial Segunda Mantenimiento o Jefe de Mantenimiento.

Especialista de Oficios General "a extinguir" a Jefe de Mantenimiento.

#### Área Funcional de Cocina

De Ayudante de Cocina a Cocinero.

De Jefe de Cocina "a extinguir" a Cocinero.

#### Área Funcional de Obras Públicas

De Peón Especialista con destino en las brigadas de conservación de la red viaria a Vigilante de Carreteras, Vigilante de Obras Públicas, Operador de Maquinaria Pesada, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

De Vigilante de Carreteras a Vigilante de Obras Públicas, Operador de Maquinaria Pesada, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

De Vigilante de Obras Públicas a Vigilante de Carreteras, Operador de Maquinaria Pesada, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

---

De Conductor con destino en las brigadas de conservación de la red viaria a Vigilante de Carreteras, Vigilante de Obras Públicas, Operador de Maquinaria Pesada, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

De Especialista de Oficios de Obras Públicas “a extinguir” a Operador de Maquinaria Pesada, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

De Operador de Maquinaria Pesada a Vigilante de Carreteras, Vigilante de Obras Públicas, Encargado de Obras Públicas o Encargado General de Obras Públicas.

De Encargado de Obras Públicas a Operador de Maquinaria Pesada o Encargado General de Obras Públicas.

De Encargado General de Obras Públicas a Operador de Maquinaria Pesada o Encargado de Obras Públicas.

#### Área Funcional Educativa

De Auxiliar Sanitario a Auxiliar Técnico Educativo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos, Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller.

De Auxiliar Sanitario Salud Pública “a extinguir” a Auxiliar Sanitario, Auxiliar Técnico Educativo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos, Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller.

De Auxiliar Técnico Educativo a Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos, Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller.

De Técnico Especialista en Jardín de Infancia a Auxiliar Técnico Educativo, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos, Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller.

De Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos a Auxiliar Técnico Educativo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Monitor de Centro o Monitor Jefe de Taller.

De Monitor de Centro a Auxiliar Técnico Educativo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos o Monitor Jefe de Taller.

De Monitor Jefe de Taller a Auxiliar Técnico Educativo, Técnico Especialista en Jardín de Infancia, Técnico en Interpretación de la Lengua de Signos o Monitor de Centro.

#### Área Funcional de Laboratorio

De Auxiliar de Laboratorio a Especialista de Laboratorio.

#### Área Funcional de Artes Gráficas

De Oficial Impresor Reprógrafo a Jefe de Artes Gráficas.

#### Área Funcional de Servicios

De Encargado de Servicios a Encargado General de Servicios.

De Encargado General de Servicios a Encargado de Servicios.

## 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 Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

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

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

- Jefe de Artes Gráficas

Técnico Superior en Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia

Técnico Superior en Diseño y Gestión de la Producción Gráfica

Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Publicitaria

Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración

- Monitor de Medio Ambiente

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural

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 Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones Térmicas y de Fluidos

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 Forestal y del Medio Natural

- Encargado Agrario y Medioambiental

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural

- 
- Encargado General de Obras Públicas  
Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción  
Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil  
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 Proyectos de Obra Civil  
Técnico Superior en Realización y Planes de Obra
  
  - Encargado General de Servicios  
Técnico Superior en Administración y Finanzas  
Técnico Superior en Asistencia a la Dirección  
Técnico Superior en Alojamiento  
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
  
  - Encargado de Servicios  
Técnico Superior en Administración y Finanzas  
Técnico Superior en Asistencia a la Dirección  
Técnico Superior en Alojamiento  
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
  
  - Especialista de Laboratorio  
Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad  
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico  
Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria  
Técnico Superior en Salud Ambiental  
Técnico Superior en Química Ambiental  
Técnico Superior en Química Industrial  
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología
  
  - Cocinero  
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración  
Técnico Superior en Dirección de Cocina
  
  - Auxiliar Técnico Educativo  
Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.
  
  - Operador de Maquinaria Pesada  
Bachillerato o Técnico de Formación Profesional (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio)
- Grupo profesional IV:
- Auxiliar de Laboratorio  
Técnico en Operaciones de Laboratorio  
Técnico en Planta Química
  
  - Auxiliar Sanitario  
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería  
Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia
  
  - Oficial Primera Agrario y Medioambiental  
Técnico en Producción Agropecuaria  
Técnico en Jardinería y Floristería  
Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural
  
  - Oficial Segunda Agrario y Medioambiental  
Técnico en Producción Agropecuaria
-

Técnico en Jardinería y Floristería  
Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

- Oficial Impresor Reprógrafo  
Técnico de Artes Plásticas y Diseño en asistencia al Producto Gráfico Impreso  
Técnico en Postimpresión y Acabados Gráficos  
Técnico en Impresión Gráfica  
Técnico en Preimpresión Digital

- Oficial Primera Mantenimiento  
Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.  
Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización  
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas  
Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación  
Técnico en Construcción

- Oficial Segunda Mantenimiento  
Técnico en Instalaciones y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas  
Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización  
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas  
Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación  
Técnico en Construcción

- Mecánico  
Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles

- Conductor  
Graduado en Educación Secundaria (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 1032/2007 de 20 de julio)

- Vigilante de Carreteras  
Graduado en Educación Secundaria

- Vigilante de Obras Públicas  
Graduado en Educación Secundaria

- Ayudante de Cocina  
Técnico en Cocina y Gastronomía

Grupo profesional V:

- Ordenanza  
Sin titulación

- Peón Especialista  
Sin titulación

- Personal de Limpieza y Servicios Domésticos  
Sin titulación

Toledo, 17 de julio de 2013

Por la Administración:

El Director General de la Función Pública y Justicia. Fdo.: Juan Manuel de la Fuente de la Fuente.

Por las Organizaciones Sindicales:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras. Fdo.: Fernando Pozo Sánchez.  
Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores. Fdo.: Miguel Guerra Rodríguez.  
Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Fdo.: José Alberto Martínez Abad.