



IX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION 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: Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha y Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha.

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 toda trabajadora o todo trabajador 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 y cualquier otro personal sometido a prestación de servicios no estrictamente laboral.

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 registrará 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 1 de agosto de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de julio de 2030.

2. La Administración y cualquiera de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo podrá denunciar el mismo 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 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.

Si todo el articulado fuese anulado por los Tribunales de Justicia las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Hasta la vigencia del nuevo convenio colectivo se aplicará el anterior. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del convenio colectivo.

2. Las condiciones de toda índole pactadas en el presente convenio colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el VIII 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

Comisiones Paritaria y Negociadora

Artículo 6. Comisiones Paritaria y Negociadora

1. Se establecen en el presente convenio colectivo la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora.
2. La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio colectivo durante su vigencia. Estará compuesta por representantes de las partes firmantes del presente convenio colectivo.
3. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo y del ejercicio de aquellas funciones que le estén expresamente atribuidas en el mismo. Estará compuesta por representantes de las partes legitimadas para negociar el presente convenio colectivo.
4. Las referencias que en el Título II se hacen a las Comisiones deben entenderse hechas a la Comisión Paritaria y a la Comisión Negociadora.

Artículo 7. Constitución y composición de las Comisiones Paritaria y Negociadora.

1. En los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo quedarán constituidas las Comisiones a que se refiere el presente Título.

La Comisión Paritaria estará compuesta por veintiséis vocalías con voz y voto, trece por parte de la Administración, cuya representación es única, y otros trece 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.

La Comisión Negociadora estará compuesta por veintiséis vocalías con voz y voto, trece por parte de la Administración, cuya representación es única, y otros trece 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.

2. En el caso de la Comisión Paritaria la representación del personal laboral será nombrada por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo y en el de la Comisión Negociadora por las organizaciones sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo. Dichas representaciones se adecuarán 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 afectado por el presente convenio colectivo.

3. Cada organización sindical integrante de las Comisiones podrá designar en cada una de ellas 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 8. Reglamento de funcionamiento de las Comisiones Paritaria y Negociadora.



1. Las Comisiones serán presididas por la persona titular de la dirección general competente en materia de función pública u otra persona representante de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que designe en su sustitución. Realizará las funciones de la secretaría, con voz pero sin voto, un empleado público o una empleada pública de dicha dirección general cuyo nombramiento corresponderá a su titular.
2. La adopción de acuerdos en las Comisiones 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 las trabajadoras.
3. Los acuerdos de las Comisiones se incluirán, cuando proceda, como parte integrante del convenio colectivo.
4. Las Comisiones harán 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 las mismas 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.

5. 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.
6. Las reuniones de la Comisión Negociadora y las extraordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán a instancia del 40% de cualquiera de las partes integrantes de cada una de ellas en el plazo máximo de quince días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación. La convocatoria de la reunión deberá remitirse a las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto a la fecha de celebración.
7. El orden del día de cada reunión se elaborará en atención a las propuestas presentadas, con anterioridad a la convocatoria, por cada una de las partes junto con la documentación correspondiente. Dichas propuestas deberán realizarse por escrito y con explicación debidamente documentada sobre su contenido.
8. Para quedar válidamente constituidas las Comisiones será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de la representación del voto de cada una de las partes.
9. La Administración regional está obligada a facilitar en el plazo máximo de diez días hábiles cualquier información que le sea solicitada por las vocalías de las Comisiones en el ámbito de sus competencias.
10. Quienes integran las Comisiones dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.
11. Los acuerdos que adopten las Comisiones 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 9. Funciones de la Comisión Paritaria.



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 quince días.
- d) Seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo y control de su aplicación.
- e) Cualquier otra que expresamente se la atribuya en el presente convenio colectivo o en la legislación vigente.

Artículo 10. Funciones de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora tendrá las siguientes funciones:

- a) Negociación de la distribución de plazas por categorías profesionales y sistemas de acceso del personal laboral en la Oferta de Empleo Público.
- b) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.
- c) Negociación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo y ejercicio de aquellas otras funciones que le estén expresamente atribuidas en el mismo.

Artículo 11. Mesas Técnicas de las Comisiones Paritaria y Negociadora.

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

TÍTULO III
Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo.

1. 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 a las trabajadoras y su representación en aquella y, en particular, en este convenio colectivo, respetando el derecho a la negociación colectiva.



2. Las organizaciones sindicales 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.

3. La representación legal del personal laboral podrá proponer de manera motivada sistemas o métodos de organización del trabajo.

Artículo 13. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios, introduciendo e incorporando con tal fin los medios mecánicos y tecnológicos necesarios.

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 las trabajadoras.

g) La prevención de riesgos laborales y, en concreto, la identificación y mejora de aquellos factores que puedan afectar negativamente a la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores, cualquiera que sea el ámbito y características de su actividad laboral.

h) La promoción del principio de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 14. 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 y adecuación de las plantillas 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 Negociadora.

b) Las modificaciones de carácter singular que solo afecten a una consejería serán negociadas en mesa técnica de la Comisión Negociadora 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.
- 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, previstos en los artículos 47 a 51 y en la disposición adicional vigesimosexta.
- Modificaciones derivadas de la ejecución de planes de recursos humanos.

d) Serán objeto de negociación las modificaciones derivadas de:

- Creación de puestos de trabajo.
- 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 de los artículos 47 a 51 se regirá por lo dispuesto en dichos artículos.

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 15. 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, respetando en todo caso las obligaciones contraídas en este convenio colectivo.

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 Negociadora.

3. La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con quienes ostenten la representación legal del personal laboral 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 Negociadora 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 provisión de puestos, 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 acordadas.

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) Otras medidas de movilidad, incluida la movilidad geográfica de conformidad con lo previsto en el artículo 47.



i) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 49.

j) Modificación de los requisitos de desempeño de los puestos de trabajo en los casos de movilidad funcional o reclasificación acordadas.

k) Traslado de puestos de trabajo ocupados por personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante.

l) Cualquier otra distinta de las anteriores, previo acuerdo de la Comisión Negociadora.

En todo caso, se garantizará que el personal afectado no tenga merma en sus retribuciones, aplicándose a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el artículo 126.2.

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 y objetivos de su realización, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar. La memoria se presentará ante la Comisión Negociadora 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 Negociadora, 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 de acuerdo con la normativa vigente incluyendo, en todo caso, la antigüedad como criterio según lo establecido en el artículo 30.3.A) y vinculando los criterios de formación, aptitud y experiencia a los puestos de destino.

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

Las personas afectadas por redistribución de efectivos tendrán derecho a indemnización cuando así esté previsto en el presente convenio colectivo.

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. La Administración garantizará su permanencia mediante su traslado a otro puesto de trabajo de su misma categoría u otro de distinta categoría y mismo grupo profesional para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III, en la misma localidad u otra previo acuerdo entre la Administración y la representación legal del personal laboral, salvo lo previsto en el siguiente apartado.



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 trabajadoras y trabajadores 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 32.

11. En el caso de que en la negociación de un instrumento de planificación de recursos humanos no se alcance acuerdo con la Comisión Negociadora, 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 de su mismo grupo profesional para la que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III.

En caso de que no exista en la localidad donde preste servicios el personal afectado un puesto de trabajo vacante de su mismo grupo profesional el trabajador o la trabajadora podrá optar voluntariamente por ocupar un puesto de otra categoría de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III antes de realizarle una movilidad a localidad distinta.

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, aplicándose a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el artículo 126.2.

Artículo 16. 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 17. 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 que no estén relacionadas con falta estructural de personal 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 la 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% 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 las trabajadoras o los trabajadores. La denegación, que solo podrá tener su causa en razones excepcionales, deberá ser motivada y por escrito. La fecha para la devolución de turnos será la convenida por las personas que lo acordaron y podrá fijarse en los tres meses siguientes en que se generó el cambio.

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 IV

Clasificación profesional y contratación

Artículo 18. 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 19. 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.

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.

Artículo 20. 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 III y las excepciones contempladas en el presente convenio colectivo, mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción interna, acceso libre o acceso de personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en el 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 21. Tipos de contratación.

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, temporales por sustitución de persona trabajadora o por circunstancias de la producción 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, cuya categoría y funciones no se encuentren incluidas en el Anexo I, 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 22. 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 y será firmada por la representación legal del personal laboral a efectos informativos.

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

Artículo 23. 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.
- Titulación requerida.



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 24. 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 de la 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 a la trabajadora o al trabajador y a la representación legal del personal laboral antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el artículo 54.3.
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. Durante el transcurso de dicho periodo, hasta su finalización, el trabajador o la 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 25. Provisión de vacantes.



1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensiones 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.
- Movilidad por razón de violencia de género.

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, a excepción de aquellos casos en que sea temporal, y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el convenio colectivo al efecto.

Artículo 26. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril y julio, así como el 10 de 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 plazas 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, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, 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 las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, por cambio de puesto de trabajo ante la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad durante el plazo máximo de tres meses de duración del procedimiento al que se refiere el artículo 119, 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 incapacidad, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial y eventualmente las incluidas 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 plazas 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, salvo en el caso del concurso de traslados del cuarto trimestre en el que este plazo se extiende hasta el día 22 de octubre. De los bloqueos producidos hasta esas fechas 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 tres 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. No obstante, el bloqueo se prolongará por el tiempo imprescindible en los siguientes supuestos: en el caso de plazas incluidas en las ofertas de destinos hasta la toma de posesión del personal; en el caso de plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, de víctimas del terrorismo o por motivos de salud hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva; en la ejecución de sentencias hasta su cumplimiento; en los cierres temporales de centros de trabajo hasta su reapertura; en los procedimientos de jubilación parcial hasta que la persona jubilada parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación.

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 27. 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 30.1. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada “a extinguir” que haya quedado vacante en el proceso de adjudicación de puestos, 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 distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 18.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 119 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 de promoción interna, 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 carga de vacantes que tenga lugar con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de incorporación a los puestos de trabajo, tomando para ello en consideración el cuadro de fechas de referencia del artículo 30.2.

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 o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con las categorías profesionales a las 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 las 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 quienes 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 119 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 este personal para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.

Artículo 28. 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: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior y anuladas hasta el día 15 de enero.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de abril: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 31 de marzo y anuladas hasta el día 15 de abril.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de julio: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de junio y anuladas hasta el día 15 de julio.
- Para el concurso con puestos vacantes a 10 de octubre: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre y anuladas hasta el 22 de octubre.

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 concurra condicionamiento alguno. Las trabajadoras y los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición de la otra persona.

Artículo 29. Comisión de Valoración del concurso de traslados.

1. La Comisión de Valoración estará formada por un número paritario de personas; una propuesta 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 30. 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 la primera quincena de los meses de febrero, mayo y noviembre, y antes del 1 de septiembre en el concurso del tercer trimestre, 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 26 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 y anular bloqueos/anular solicitudes (fechas invariables)	Fecha de reunión de la comisión de valoración (fechas variables según gestión de concurso)	Resolución con publicación en el D.O.C.M. (fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1.º 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 2.º 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 3.º Trimestre	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	antes del 1 de septiembre	primera semana de septiembre
CPL 4.º Trimestre	1 de octubre al 30 de septiembre	10 de octubre	22 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.

A) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33.5, dentro del primer turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

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

4.º 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.º Finalmente, la mayor edad.

No obstante, el personal laboral fijo que sea trasladado forzosamente por cualquier procedimiento de movilidad que implique cambio centro y/o de localidad de destino tendrá preferencia para la adjudicación de un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional existente en la localidad de adscripción definitiva desde la que sea trasladado. En el caso de existir varias personas con la misma preferencia serán de aplicación los criterios de adjudicación anteriores. Este derecho de adjudicación preferente se podrá hacer efectivo por una sola vez. Para ello, serán requisitos imprescindibles la solicitud expresa de dicha preferencia y la inclusión en primer lugar del puesto adscrito a la localidad donde se encontraba su destino definitivo previo a la movilidad forzosa.

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

1.º 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.º 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 119, 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 52.3. 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.

3.º En caso de empate, 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. 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 119, 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 52.3.

4.º 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 119, 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 52.3. No obstante, para el acceso a la categoría profesional de personal 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.º De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

6.º 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.º 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 a la trabajadora o al trabajador en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional desde la que obtuvo un puesto de trabajo a través del segundo turno.

No obstante, se podrá desistir de la solicitud de participación en el concurso de traslados en el plazo de dos días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicidad de la adjudicación provisional en el Portal del Empleado, por causas excepcionales de fuerza mayor apreciadas por unanimidad de la Comisión de Valoración.

5. En el caso del personal que, en un periodo inferior a nueve 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 31. 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 la trabajadora que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios, con efectos de la fecha indicada en el párrafo anterior.

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

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



4. 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:

- 1.º 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. En los casos de permuta de puestos de trabajo entre personal laboral temporal, para determinar el orden de cese en el puesto de que se trate deberá tenerse en cuenta como antigüedad la fecha del contrato de trabajo suscrito en ese puesto con anterioridad a la permuta o a las permutas que se hubieran realizado.
- 2.º Menor edad.

5. 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 procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución .

6. 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 el personal laboral fijo 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 el personal laboral fijo 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 personal laboral temporal, se procederá a 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 personal laboral fijo 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 el personal laboral fijo 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 personal 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 32. 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 excedencia voluntaria por interés particular, 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 diez 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, aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestarán 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 33. 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 a la trabajadora cesante, con carácter provisional, un puesto de trabajo de su categoría profesional en la localidad del último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.



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, la trabajadora o el trabajador 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 la 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 de la trabajadora o del trabajador 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.

6. En el caso de supresión del puesto de trabajo será de aplicación lo previsto en el artículo 50.

Artículo 34. 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.

En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

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

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

3.ª 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 la 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 a la 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.

4.ª Se publicará en el Portal del Empleado la información relativa a los convenios de movilidad del personal laboral vigentes, incluyendo el listado de categorías homologadas.

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 35. Permutas.

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

a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo y categoría profesional.

b) Que ninguno de los puestos de trabajo se encuentre “a amortizar” o sea de provisión por libre designación.

c) Que a ninguno le falten menos de cinco años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

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.

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

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

3. El personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante podrá solicitar la permuta de sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que el personal laboral fijo.

Las solicitudes de permuta quedarán sin efecto en el caso de que alguna de las vacantes se adjudique al personal laboral fijo en el concurso de traslados correspondiente.

En el supuesto de que haya dos o más personas interinas por vacante interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación del párrafo segundo del apartado 2, en su condición de personal laboral temporal.



TÍTULO VI

Acceso y promoción interna

CAPÍTULO I. Normas generales

Artículo 36. 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. El número de plazas y la distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Artículo 37. 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 50% del total de las plazas ofertadas en las categorías profesionales de los grupos III y IV, y en la de personal 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.

No obstante, mientras la legislación básica estatal limite la incorporación de nuevo personal mediante una tasa de reposición de efectivos, las plazas convocadas y no cubiertas por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las convocadas por el sistema general de acceso libre.

4. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: promoción interna para personas con discapacidad, cupo general de 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 38. 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 participación equilibrada de mujeres y hombres.
2. La designación de las personas 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.



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 renunciaciones 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 40% en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

CAPÍTULO II. Promoción interna

Artículo 39. 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 grupo profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras categorías 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. Los servicios prestados con carácter temporal en la categoría profesional de que se trate se computarán para la antigüedad mínima necesaria para promocionar.

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, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1.º Se valorará con el 50% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50% 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:

- Personal técnico superior en educación infantil.
- Personal técnico superior de laboratorio.
- Personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos.
- Auxiliar de enfermería.

2.º 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, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1.º Se valorará con el 50% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50% 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:

- Personal verificador.
- Personal mecánico.
- Ayudante de cocina.

2.º Se valorará con el 50% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50% 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:

- Personal operador de maquinaria pesada.
- Vigilante de carreteras.
- Vigilante de obras públicas.

3.º Se valorará con el 34% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, con el 33% la posesión de la titulación de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V y con el 33% 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:

- Jefatura de mantenimiento.
- Jefatura de artes gráficas.
- Personal monitor de medio ambiente.
- Personal monitor de centro.



- Personal monitor jefatura de taller.
- Personal encargado general agrario y medioambiental.
- Personal encargado agrario y medioambiental.
- Personal encargado general de obras públicas.
- Personal encargado de obras públicas.
- Personal cocinero.
- Auxiliar técnico educativo.
- Personal oficial primera agrario y medioambiental.
- Personal oficial primera mantenimiento.
- Personal encargado general de servicios.
- Personal encargado de servicios.
- Personal oficial segunda agrario y medioambiental.
- Personal oficial segunda mantenimiento.

4.º 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:

- Personal conductor.
- Personal ordenanza.
- Personal 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 Negociadora.

4. La valoración de la fase de concurso será del 25% 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 40. Plazos de incorporación

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

CAPÍTULO III. Selección de personal laboral fijo

Artículo 41. 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 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

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% 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 42. 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, la trabajadora o el trabajador 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 43. 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 convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la oferta de empleo público por los sistemas de promoción interna, general de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad y hubiesen superado la primera o única prueba del mismo.

3. 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.

4. 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.

5. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla:

a) Auxiliar de enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.

b) Puestos de personal educador, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, personal técnico superior en educación infantil, auxiliar técnico educativo y personal monitor de centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.

c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanza, en servicios de veinticuatro horas.

d) Personal encargado de tareas asistenciales y recuperadoras; fisioterapeutas; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanza, no contemplados en el párrafo anterior; personal operador de maquinaria pesada y personal conductor de brigada 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%.

Artículo 44. Bolsas de trabajo.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1.º Concluidos los procesos selectivos convocados en desarrollo de las ofertas de empleo público se constituirán bolsas de trabajo que se distribuirán en listas provinciales para la contratación de personal laboral temporal en las respectivas categorías profesionales. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en la fecha en la que se publique en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha la adjudicación de destinos de las personas aprobadas en el proceso selectivo correspondiente.



2.º Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos convocados por los sistemas de promoción interna, general de acceso libre y general de personas con discapacidad.

La integración de las personas aspirantes en la bolsa de trabajo se realizará respetando el siguiente orden: en primer lugar, las personas aspirantes procedentes del proceso selectivo convocado por el sistema de promoción interna y, a continuación, las personas aspirantes procedentes de los procesos selectivos convocados por los sistemas generales de acceso libre y de personas con discapacidad.

Para determinar el orden de prelación en las bolsas de trabajo de las personas aspirantes en cada una de las listas que se elabore conforme a lo previsto en el párrafo anterior se computarán las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de pruebas superadas.
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas.
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.
- d) Orden alfabético de las personas aspirantes, en función de la letra resultante del sorteo público realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.

3.º 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.

Además, se garantizará que, al menos, un 2% de las plazas que se oferten en la respectiva lista provincial se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual y, al menos, un 5% se adjudiquen a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Esta reserva de plazas se realizará de manera que, al menos, una de cada cincuenta plazas ofertadas en la correspondiente lista se adjudique a personas con discapacidad intelectual y, al menos, una de cada veinte plazas ofertadas se adjudique a personas con cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que, en ambos casos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

En los casos en que las plazas reservadas en la oferta de empleo público a personas con discapacidad intelectual se hayan convocado por el turno independiente al que se refiere el párrafo segundo del artículo 41.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, se acudirá, para cumplir la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual prevista en este punto, a la bolsa de trabajo que se constituya con las personas participantes en dicho turno independiente.

4.º Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre las resoluciones 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.

5.º 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.

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 autorización de la dirección general competente en materia de función pública e informando a las comisiones de control y seguimiento.

6.º 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 el apartado 1.2.º.c).

7.º Cuando las bolsas de trabajo se hayan agotado o estén próximas a agotarse también podrán ampliarse de la siguiente forma y orden:

a) Con las personas que no hubieran superado la primera o única prueba del proceso convocado en desarrollo de última oferta de empleo público, pero que hayan obtenido en la misma, al menos, la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes que la hayan realizado.

b) Con las personas que formaran parte de la bolsa de trabajo definitiva inmediatamente anterior, siempre que no hayan transcurrido más de seis años desde su constitución.

8.º La Administración, previa autorización de la dirección general competente en materia de función pública e informando a la comisión de control y seguimiento correspondiente, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento obligatorio, 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. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

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

Para el control y seguimiento de la gestión de las bolsas de trabajo se formarán comisiones de control y seguimiento con las funciones que se determinen en el procedimiento de gestión de bolsas de trabajo.

3. Gestión de las bolsas de trabajo.



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 oferta de los puestos se realizará mediante llamamiento voluntario y telemático a todas las personas que estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo que se trate, sin que sea de aplicación lo establecido en el apartado e).

Si no fuese posible cubrir el puesto ofertado con este llamamiento voluntario se continuará con llamamientos obligatorios.

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. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento.

c) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.

d) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no incorporación a un puesto de trabajo previamente aceptado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo vigente. No procederá la exclusión cuando sea como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

e) La no aceptación de un puesto ofertado supondrá el pase al último lugar de la bolsa de la que proceda la persona interesada si es la primera vez y su exclusión en otro caso, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

f) El incumplimiento de los requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso por parte de la persona aspirante, verificado por el órgano responsable de la bolsa, supondrá su exclusión de la bolsa correspondiente.

g) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo de la que fue llamado si esta continúa vigente y así lo solicita en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fue cesado. Para ello, la Administración informará expresamente a dicho personal del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupase.

TÍTULO VII

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 45. 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 de la trabajadora o del trabajador, sin perjuicio de su formación y promoción profesional y conforme al Anexo III.



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 seis meses en un año u ocho meses durante dos años.

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 dos meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional inferior o de seis 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. Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 26 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

5. 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.

6. 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 46. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.

1. En los supuestos de reducción de actividad, reestructuraciones administrativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito, la Administración, podrá modificar o suprimir los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, lo que comportará la movilidad del personal que los ocupe.

La modificación o supresión de puestos de trabajo, cuando no sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 y que implique la movilidad del personal entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, deberá ir precedida de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de duración no superior a quince días.

En el supuesto de que la movilidad definitiva entre centros implicase una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la movilidad deberá tramitarse mediante el procedimiento previsto en el artículo 49.

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

Se podrán superar los periodos anteriores como consecuencia del cierre temporal de centros de trabajo por obras durante el plazo de ejecución de las mismas.

En los casos de movilidad temporal entre centros de trabajo la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.



3. Cuando la movilidad pudiera afectar a personal con algún tipo de discapacidad se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo asignado sea compatible con la discapacidad.
4. Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a la misma se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.

En el caso de que más de una persona se manifestara voluntaria se aplicarán los criterios de adjudicación del artículo 30.3.A).

En el caso de que no existiera ninguna persona voluntaria se trasladará a la de menor antigüedad en el centro de trabajo. En caso de empate, se trasladará a la de menor antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Artículo 47. *Traslados de localidad.*

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.

Cuando como consecuencia del traslado definitivo a un nuevo centro de trabajo, la diferencia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trasladada se vea incrementada en un mínimo de 15 kilómetros respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, se tendrá derecho a la percepción de una indemnización en las siguientes cuantías:

- De 15 a 20 kilómetros: 601 euros.
- De 21 a 30 kilómetros: 1.352 euros.
- De 31 a 40 kilómetros: 2.104 euros.
- De 41 a 50 kilómetros: 2.856 euros.

Asimismo, el personal laboral podrá ser trasladado 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 seis meses en un año u ocho meses durante dos años, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

Se podrán superar los periodos anteriores como consecuencia del cierre temporal de centros de trabajo por obras durante el plazo de ejecución de las mismas.

El traslado temporal generará derecho a la compensación por gastos de viaje de acuerdo con el artículo 128.1 y a un permiso de un día por cada traslado por tiempo igual o superior a tres meses. A estos efectos se compensará el incremento de kilómetros resultante de la diferencia de distancias entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio de la persona trasladada con respecto a la situación existente con anterioridad al traslado.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal o 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 personal afectado, 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 que, para cada caso, a continuación, se recogen.



De aceptarse el traslado definitivo el personal afectado percibirá una compensación por gastos en los términos del artículo 128.1.

Aceptado el traslado temporal, la Administración abonará los gastos de viaje y, en su caso, las dietas de acuerdo con en el artículo 128.1 y, en el supuesto de que se trate de un traslado por tiempo igual o superior a tres meses o 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 traslado, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

3. La decisión de traslado definitivo 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 treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de cuarenta 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 ésta, hasta la finalización del permiso por nacimiento de la madre biológica y por lactancia acumulado.

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

Los traslados temporales cuya duración sea superior a la establecida en el apartado 1 tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados definitivos.

5. La representación legal del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo.

Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a su movilidad se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.

En el caso de que más de una persona se manifestara voluntaria se aplicarán los criterios de adjudicación del artículo 30.3.A).

En el caso de que no existiera ninguna persona voluntaria se trasladará a la de menor antigüedad en el centro de trabajo. En caso de empate, se trasladará a la de menor antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Cuando la movilidad pudiera afectar a personal con algún tipo de discapacidad se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo asignado sea compatible con la discapacidad.

6. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse a la delegación provincial correspondiente de la consejería competente en materia educativa, al objeto de informar



sobre los hijos e hijas de la persona afectada que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

Artículo 48. 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.

Artículo 49. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Administración, cuando existan probadas razones 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 45, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado, ni corresponder a categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional salvo que en este último caso acepte voluntariamente ocupar un puesto de otra categoría profesional de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III.

g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Negociadora.

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 quince 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 quince días.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 si el personal afectado resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte 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.

Artículo 50. Garantías para las medidas previstas en los artículos 45 a 49.

1. En los casos previstos en los artículos 45 a 49 la persona trabajadora percibirá las retribuciones que correspondan a las nuevas condiciones laborales en que preste sus servicios.

No obstante, cuando las nuevas condiciones laborales impliquen una minoración de retribuciones respecto de la situación anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir un complemento personal transitorio. Para determinar si existe minoración de retribuciones se aplicarán los criterios del artículo 126.2.a).

2. En el caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación durante el periodo de consultas, la Administración solo podrá promover la movilidad geográfica definitiva del personal laboral fijo cuando en la localidad donde presta servicio el trabajador o la trabajadora no exista puesto de trabajo vacante en el que, por necesidades de los servicios debidamente motivadas por escrito, pueda desarrollar las funciones propias de su categoría u otra de su mismo grupo profesional para la que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III.

En caso de que no exista en la localidad donde preste servicios el personal afectado un puesto de trabajo vacante de su mismo grupo profesional la trabajadora o el trabajador podrá optar voluntariamente por ocupar un puesto de otra categoría de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III antes de realizarle una movilidad a localidad distinta.

Artículo 51. Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en los artículos 45 a 49 se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías y derechos establecidos en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores 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) Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y riesgo durante la lactancia natural de un menor.
 - 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 o la trabajadora.
 - l) Excedencia forzosa.
 - m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
 - n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas, derivados de procesos selectivos o que formen parte de un título académico oficial.
 - 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 incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, 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 hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
- r) Excedencia voluntaria especial.
 - s) En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible, de acuerdo con lo establecido en el artículo 119.



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), q) y r).

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 la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 119, ocupar otro puesto de trabajo mediante su participación en concurso de traslados.

En estos supuestos el contrato se suspenderá mientras participe en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de un nuevo puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 119.5.

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, 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 53. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la 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 cuatro 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 la 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 treinta días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se regirá por lo establecido en el artículo 32.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las 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, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de un mes, debiendo transcurrir al menos un 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 la trabajadora o el trabajador 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 la 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, la trabajadora o el trabajador 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 32.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las 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.

La trabajadora o el trabajador 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 la 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 la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

El reingreso al servicio activo del trabajador o de la trabajadora se registrará por lo establecido en el artículo 32.

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 o hija 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% de sus retribuciones durante los primeros doce meses, y del 75% 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 funcional 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 54. Extinción del contrato de trabajo.

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

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o de la trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento de la persona trabajadora.
- e) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.
- f) Voluntad del trabajador o de la trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mutuo acuerdo entre las partes.
- h) 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.
- i) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- j) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- k) 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.
- l) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- m) Por causas objetivas, excluida la indicada en el apartado 2.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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 la 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 las personas 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 27.

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 55. Jornada de trabajo.

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

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.

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.

- 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 128.2.

c) No habrá ningún tipo de reducción horaria o disfrute de días completos, en caso de no rebasar las 1554 horas.

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 1330 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.

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

- Centros de Educación Especial y Centros con residencia.
- Residencias Escolares.
- Personal de la Consejería de Fomento que preste servicios en trabajos de conservación de la red viaria, cuya jornada se distribuirá de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimosexta.

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 49 sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora 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 cuatro horas, tratándose en todo caso de una sola pausa dentro de la jornada diaria.

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.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre de cada año coincidan en sábado, domingo o festivo se concederán dos días de descanso, considerándose tiempo de trabajo efectivo

Artículo 56. Calendarios laborales.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante los calendarios laborales 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, distribuidos entre todos los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

2. Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, cada delegación provincial o ámbito provincial correspondiente en el caso de organismos autónomos, elaborará, previo acuerdo con la representación legal del personal laboral, los calendarios laborales anuales que deberán ser entregados en fecha anterior al inicio del año. Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado inmediato a la Comisión Negociadora que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta días restantes a su entrada en vigor. Los plazos serán de obligado cumplimiento.

3. Los calendarios laborales se entregarán a la representación legal del personal laboral y será expuesto un ejemplar firmado en lugar visible en los centros de trabajo.

Artículo 57. Horario del personal de las categorías profesionales de vigilante de obras públicas, vigilante de carreteras, personal práctico topografía y auxiliar de topografía.

El personal de las categorías profesionales de vigilante de obras públicas, vigilante de carreteras, personal práctico topografía “a extinguir” y auxiliar de topografía “a extinguir” prestará sus servicios en régimen de jornada partida y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la delegación provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Negociadora.

Artículo 58. Horario especial del personal de la categoría profesional de personal encargado general de obras públicas.

El personal de la categoría profesional de personal encargado general de obras públicas prestará sus servicios en régimen de disponibilidad horaria y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la delegación provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Negociadora.



Artículo 59. Horario del personal de conservación y mantenimiento de carreteras de la Consejería de Fomento.

El personal laboral que preste servicios en las brigadas de conservación y mantenimiento de carreteras de la Consejería de Fomento, por sus especiales características laborales en trabajo itinerante, podrá iniciar su jornada diaria de trabajo en el tramo horario de 6:30 a 8:00 horas, sin considerarse esta franja como trabajo nocturno.

El inicio de la jornada laboral con anterioridad a las 8:00 horas solamente podrá efectuarse si existe acuerdo con la representación legal del personal en la negociación del calendario laboral anual.

Asimismo, por ser personal vinculado a la conservación y mantenimiento de carreteras esta medida podrá aplicarse al personal de talleres y laboratorios de la Consejería de Fomento.

Artículo 60. 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 catorce días.

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

El cómputo del tiempo de descanso semanal previsto en este convenio colectivo y del descanso entre jornadas se realizará por horas.

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 el 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 61. Horas extraordinarias.

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

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



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

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

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

4. 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 dos horas y quince 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 de la 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 prevenir o 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 127.1, 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% del valor/hora que resulte del artículo 127.1, siempre que ese día no sea festivo.
- La hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y festivos se abonará con un incremento del 125% del valor/hora que resulte del artículo 127.1.
- La hora extraordinaria realizada por los vigilantes de obra se retribuirá con un incremento del 34% del valor/hora que resulte del artículo 127.1.

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 62. Régimen jurídico de permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

1. Los permisos, las licencias, las reducciones de jornada y las medidas de flexibilización horaria se rigen por lo dispuesto en el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y por lo previsto en este convenio colectivo.



2. El personal laboral debe acreditar debidamente en cada caso los supuestos de hecho que motivan la solicitud de los correspondientes permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.

3. El personal laboral con régimen de turnos rotatorios al que le corresponda prestar servicios en turno de noche el día de inicio de los permisos, 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.

4. Las referencias a hijos e hijas incluye a quienes se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto de la persona solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

Procede la aplicación analógica a las relaciones de tutela de aquellos permisos que puedan ser concedidos en razón del parentesco en primer grado.

5. La referencia al grado de afinidad incluye la de la trabajadora o del trabajador por su vinculación con su cónyuge o pareja de hecho.

6. Se considerará como matrimonio, a efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, la institución legal contemplada en la legislación civil.

7. La pareja de hecho se define como la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su sexo, y que figure inscrita en un registro de parejas de hecho de una Administración pública, considerando como fecha equiparable a la de constitución del matrimonio la fecha de inscripción en el registro antes citado.

8. En caso de denegación por el órgano competente de cualquiera de los permisos por necesidades del servicio estas últimas deberán ser motivadas por escrito, sin que en ningún caso puedan fundamentarse en la ausencia permanente de personal.

9. El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar a la persona empleada o empleado público.

Artículo 63. *Permiso para técnicas de fecundación asistida.*

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y las trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho el que se someta a dichas técnicas.

Artículo 64. *Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

A efectos de lo dispuesto en este artículo el término trabajadora embarazada incluye también a las personas trans gestantes.



Artículo 65. *Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.*

Las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana treinta y siete de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo, hasta la fecha de parto.

Artículo 66. *Permiso por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.*

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica:

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los puntos 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.



En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el punto 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

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

2. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o



interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los puntos 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el punto 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

3. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los puntos 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas del artículo 68, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el punto 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Administración en



la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

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

4. En los casos previstos en los apartados 1, 2 y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal laboral durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5. En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el personal laboral dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 67. *Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.*

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de dos horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los trabajadores o las trabajadoras en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de doce años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

Artículo 68. *Permiso por lactancia.*



En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes. La modalidad acumulada se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso por lactancia constituye un derecho individual del personal laboral, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En caso de que el permiso retribuido por lactancia coincida con el periodo de suspensión de un contrato de trabajo fijo-discontinuo la trabajadora o el trabajador afectado podrá, en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo, disfrutar del permiso citado.

Artículo 69. *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 cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días laborables, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.

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 especialistas 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. Los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante, 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

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

4. Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde el trabajador o la trabajadora presta sus servicios y a la de su residencia habitual.

5. Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar la hospitalización por parto. No obstante, la trabajadora o el trabajador que por el mismo motivo tenga derecho al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento solamente podrá disfrutar de este último, sin perjuicio de su derecho al permiso por hospitalización derivado del ingreso hospitalario anterior al parto, de producirse éste en un día distinto, o de la hospitalización posterior al parto por un motivo diferente.

También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 horas.

Asimismo, en el caso de hospitalización el alta hospitalaria no determinará por sí misma la finalización del permiso, siempre que se acredite la necesidad de reposo domiciliario mediante la aportación de un informe o documento médico.

6. El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al trabajador o a la trabajadora.

7. En el supuesto de fallecimiento el personal laboral podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y los días de permiso habrán de disfrutarse en días laborables consecutivos.

En este mismo supuesto cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de la misma, considerándose como realizada la parte restante.

Artículo 70. Asistencia médica.

Se facilitará por parte de los correspondientes servicios de personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del trabajador o de la trabajadora.

Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de edad o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.

El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica. No obstante, en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria.



Este permiso constituye un derecho individual del personal laboral que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. No obstante, en el caso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A estos efectos, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (diálisis, radioterapia, etc.) se considerará asistencia médica.

En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.

Artículo 71. *Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.*

El personal laboral, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 72. *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.

4. Este permiso se genera bien como consecuencia de la formalización del matrimonio o bien por la inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente con una misma persona, y ello con independencia del momento temporal en el que se produzcan tales acontecimientos.

Artículo 73. *Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y permiso o flexibilización, según el caso, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como deberes relacionados con la conciliación los supuestos contemplados en los artículos 63 (permiso para técnicas de fecundación asistida), 64 (permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), 66.5 (permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción o



acogimiento, o guarda con fines de adopción), 70 (permiso para asistencia médica del empleado o de la empleada y familiar en primer grado), 86 (permiso y flexibilización para asistencia a tutorías en centros escolares) y-89 (flexibilización por inicio escalonado de actividades lectivas de hijas e hijos).

A estos efectos, se entiende por “deber inexcusable” la obligación personal, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, que coincida con la jornada de trabajo necesariamente y que su no realización genere responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Entre otros, se incluyen los siguientes supuestos:

- Comparecencia obligatoria por citaciones de juzgados y tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral.
- Ejercicio de sufragio activo.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando derive estrictamente del cargo electivo de los previstos en la Ley de Régimen Electoral General.
- Asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad competente.
- El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

La duración del permiso será la imprescindible para el cumplimiento del deber.

Artículo 74. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. El progenitor o la progenitora, adoptante, guardador o guardadora con fines de adopción, o acogedor o acogedora de carácter 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 y hasta un máximo del 99%, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. 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.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.



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

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 incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2. Cuando exista recaída de la persona enferma 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 declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por un periodo de dos meses y sucesivos de cuatro meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente de la persona causante, 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 de la persona causante, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde hubiera sido atendida y, como máximo, hasta que este cumpla los veintitrés años o los veintiséis años si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona 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 del personal laboral, hombres o mujeres. No obstante, cuando concurren en ambas personas



progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho al permiso previsto para el personal funcionario o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas, sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, si dos trabajadores o trabajadoras del mismo órgano o entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas del funcionamiento del servicio, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Administración ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 de la persona menor o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el la persona 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, de la hija o de los hijos o de las hijas 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 de la menor.

c) Certificado o informe de la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social u órgano competente de encontrarse afiliada y en situación de alta de la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora del menor o de la menor para acreditar la condición de trabajador o trabajadora en activo.

7. El personal laboral deberá solicitar la prestación económica prevista en el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 75. Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

Las trabajadoras y los trabajadores que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.



El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el trabajador o la trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Artículo 76. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida. En cualquier caso, requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión y sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado.

En caso de necesidad la trabajadora o el trabajador podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior. Cuando hubiera más de un titular del derecho por el mismo hecho causante se podrá hacer uso de la flexibilización citada por cada uno de ellos en su totalidad.

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, la empleada o el empleado podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre diez días y tres meses, prorrogable, excepcionalmente, durante tres meses más.

Artículo 77. Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.

El personal laboral que participe en proyectos de acción humanitaria y de emergencia podrá obtener un permiso retribuido de hasta tres meses cada dos años, siempre que por la dirección general competente en materia de cooperación internacional para el desarrollo se califiquen las mismas como acciones humanitarias o de emergencia.

El personal laboral que desee participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinadas a esta materia podrá obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años. Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización del permiso concedido.

Artículo 78. Permiso por asuntos particulares.



1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de seis 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, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de permiso, incluidos los previstos en el párrafo siguiente, y redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a la mitad.

Asimismo, se tendrá derecho a dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento del trienio correspondiente.

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 o accidente, permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por las situaciones de 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.

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, por nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 79. 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 80. 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 81. *Permiso para exámenes finales.*

Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.

Cuando la empleada o el empleado tenga asignado el turno de noche anterior a la celebración del examen el permiso se concederá durante 24 horas, comenzando su disfrute a partir de la hora de inicio de dicho turno. En ningún caso la Administración podrá cambiar los turnos con el fin de no conceder el permiso. No obstante, esto último no impedirá que dicho cambio se pueda efectuar por razones organizativas cuando sea necesario.

Se considera incluido en este permiso la asistencia a las pruebas para la obtención de cualquier permiso de conducción convocadas por la dirección general competente en materia de tráfico.

Artículo 82. *Permiso retribuido para cursos de formación para la utilización de un perro de asistencia.*

El personal laboral que precise de la utilización de un perro de asistencia podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario, previo aviso y aportando la correspondiente justificación, durante el periodo de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adaptación de la persona usuaria y el perro de asistencia.

Artículo 83. *Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.*

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

El personal laboral tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 84. *Permiso por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.*

El personal laboral podrá ausentarse del trabajo, hasta cuatro días, por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.



Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la Administración podrá establecerlo de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de teletrabajo.

Artículo 85. Bolsa de horas por conciliación.

1. El personal laboral dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición, de carácter recuperable, de hasta un 5% de la jornada máxima anual, para el cuidado y la atención de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de que el tiempo de servicios efectivos durante el año fuese menor, se tendrá derecho a disfrutar de las horas que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos.

Para el cálculo de las horas anuales correspondientes y el cómputo como servicios efectivos de las ausencias al trabajo, se aplicará lo dispuesto para los días de permiso por asuntos particulares en el artículo 78.1, párrafo tercero.

2. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas y hasta como máximo el último día del sexto mes siguiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

El deber de cumplir con el total de la jornada anual es compatible con la posibilidad de recuperación de las horas disfrutadas transcurrido el año natural.

El plazo de recuperación se interrumpirá por la concurrencia de una incapacidad temporal, de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, del progenitor diferente de la madre biológica, de las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia y de la excedencia por razón de violencia de género.

3. El mínimo diario de horas de las que se podrá disponer con cargo a la bolsa de horas de libre disposición serán dos horas y media, con independencia de la duración de la jornada de trabajo que corresponda en cada caso.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

La solicitud de horas de la bolsa a jornada completa implicará la utilización de las horas diarias de trabajo establecidas en el calendario laboral o del tiempo correspondiente a la jornada reducida diaria que pueda tener autorizada el personal laboral. No obstante, el uso de las horas equivalentes al horario fijo de presencia en el puesto de trabajo podrá suponer la ausencia total al trabajo durante la jornada diaria.

4. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos, debiendo cumplir el personal laboral con el total de la jornada anual correspondiente, estando condicionado a las necesidades del servicio.



5. La parte de jornada no realizada transcurrido del plazo máximo de recuperación dará lugar a la deducción proporcional de haberes, de acuerdo con el artículo 94 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y conforme a las reglas de cálculo correspondientes.

Igualmente, dará lugar a la deducción proporcional de haberes la parte de jornada no realizada que haya quedado pendiente de recuperación cuando, con anterioridad al vencimiento del plazo máximo establecido, finalice la relación laboral.

Artículo 86. *Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.*

El trabajador o la trabajadora podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías.

Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen.

Además, por el mismo motivo se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, cuando las tutorías tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo.

Tanto el permiso como la flexibilización se encuentran condicionados a las necesidades del servicio.

En el ámbito del personal docente no universitario y de las Instituciones Sanitarias del Sescam se estará a lo que se determine en sus respectivos ámbitos sectoriales de negociación.

Artículo 87. *Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales en la parte que se solicite.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y 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 período de duración de la reducción o a parte de aquél.

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

En ambos casos el trabajador o la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.

Artículo 88. *Flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de doce años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.*

Por enfermedad de una hija o un hijo menor de doce años que le impida asistir a su centro escolar, y así se prescriba médicamente, el trabajador o la trabajadora podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización del horario obligatorio, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo. En todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

El límite de edad de doce años se elevará hasta la edad de escolarización correspondiente en el caso de hijos o hijas discapacitados que asistan a centros de educación especial.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

Artículo 89. *Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.*

Los órganos responsables de la gestión del personal flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos que se escolarizan tanto en el primer ciclo de educación infantil (de cero a tres años) como en el segundo ciclo de educación infantil (de tres a seis años), siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Artículo 90. *Flexibilización horaria por interés particular.*

Por interés particular, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, las trabajadoras o los trabajadores podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios.

Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

Artículo 91. *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 92. *Permiso y flexibilización por razón de violencia de género sobre la trabajadora.*

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Además, las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. No obstante, mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzcan su jornada en un tercio o menos.

Asimismo, la trabajadora podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social.

Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.

Artículo 93. *Permiso sin sueldo para formación.*

El personal laboral que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá 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 94. *Licencia por asuntos propios.*



1. El personal laboral que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá 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. Se exceptúan de la regla anterior las licencias solicitadas por un periodo de hasta cuatro días semanales, en cuyo caso no se incluirá el sábado, domingo o festivo correspondiente. No obstante, no se autorizarán licencias por periodos inferiores a cuatro días semanales cuando se pretenda intercalar o acumular a las mismas días por asuntos particulares o de vacaciones hasta completar los periodos laborables.

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 95. *Permiso parental.*

El personal laboral tendrá derecho al disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El permiso no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas. Podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

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

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

Artículo 96. *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 trabajadora víctima de violencia de género o su derecho de asistencia integral.

4. Se podrá acumular en jornadas completas el tiempo de reducción de jornada, a petición de la trabajadora o del trabajador, debiéndose valorar en cada caso las circunstancias concurrentes, tanto de conciliación de la vida familiar y laboral como de organización, sobre la base del necesario funcionamiento normal de los servicios públicos y sin que se altere el sistema de trabajo a turnos.

Artículo 97. Disposiciones comunes a las medidas de flexibilización horaria.

1. La flexibilización horaria será aplicable siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y las necesidades del servicio lo permitan, debiendo motivarse estas últimas en caso de denegación de la flexibilización solicitada.
2. La posibilidad de flexibilización del horario fijo de la jornada diaria conlleva necesariamente la recuperación del tiempo utilizado dentro del horario flexible del mes en que se ha disfrutado hasta completar la jornada de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
3. Atendiendo a la finalidad de la medida de flexibilización relacionada con la protección de las víctimas de la violencia de género, y su necesaria efectividad, ésta no deberá estar condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 98. Vacaciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables o de los días laborables que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de vacaciones, incluidos los previstos en la letra a), con las siguientes particularidades:

a) Se tendrá derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

b) El personal laboral no sujeto al régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de diez días laborables en periodos mínimos de cinco días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.



c) El personal laboral sujeto a turnos tendrá derecho a disfrutar, al menos, de un periodo mínimo de diez días laborables seguidos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

d) 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, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de 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, las situaciones de riesgo o los permisos citados 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, se haya iniciado o no su disfrute, 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) La trabajadora o 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 115.2.

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 veintidós, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a veintidós, 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 de la trabajadora, este podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

TÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 99. 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 el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 100. Clases de faltas.

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

Artículo 101. Faltas muy graves.

1. 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, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo 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, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo 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 la trabajadora, el trabajador o terceras personas.

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 personal laboral



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 o de la trabajadora 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 y/o a las compañeras, al personal subordinado, al personal superior, a los ciudadanos y/o a las ciudadanas 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 110.

w) La adopción de represalias o el tratamiento adverso dispensado a una o varias personas con motivo de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo vinculada con una situación discriminatoria o de acoso por las razones que se indican, respectivamente, en el apartado b.

x) La negativa a atender o asistir de manera efectiva a quienes haya sufrido cualquier tipo de violencia o abuso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

y) Obstruir gravemente la actuación investigadora de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha; bien con conductas agresivas de carácter físico o psicológico, o utilizando ambigüedades, ocultamientos, evasión o faltando a la verdad de los hechos, cuando sean requeridos para ello por razón de su empleo; con intención de impedir el cumplimiento de los mandatos referidos y afectando gravemente la evolución y el fin último de la investigación.

2. Las faltas tipificadas en las letras b), w), x) e y) se entenderán cometidas también cuando la persona perjudicada por las conductas en ellas descritas sea una persona perteneciente a una familia LGTBI.

De acuerdo con Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha se considera familia LGTBI al conjunto de personas que conforman una familia en la que alguna o varias son lesbianas, gais, transexuales o trans, bisexuales e intersexuales.

Artículo 102. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La grave desconsideración con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.



b) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros y/o las compañeras o los ciudadanos y/o las ciudadanas 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 personal 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 personal 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 y de las trabajadoras.

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 110.



q) Utilizar, de forma reiterada, en el ejercicio de sus funciones, expresiones vejatorias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o el desarrollo sexual, o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias.

r) Obstruir leve o ilegítimamente la acción investigadora en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha; bien con conductas agresivas de carácter físico o psicológico, o utilizando ambigüedades, ocultamientos, evasión o faltando a la verdad de los hechos; cuando sean requeridos para ello por razón de su empleo; con intención de dificultar levemente y con suficiencia el cumplimiento de los mandatos referidos.

Artículo 103. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) La incorrección con las compañeras y/o los compañeros, el personal subordinado, el personal superior, o con los ciudadanos y/o las ciudadanas.

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.

j) Utilizar, en el ejercicio de sus funciones, expresiones vejatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias.

Artículo 104. 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 destino.

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 destino.

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 destino 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 destino 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 105. 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 106. 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 107. 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 106.

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 108. 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 109. 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 110. 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 111. 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, la persona titular de la consejería competente en materia de función pública, 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 la trabajadora o el trabajador.



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 respecto del personal adscrito a la correspondiente delegación provincial.
- 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 112. *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.



La instructora o el instructor 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 de la trabajadora o del trabajador 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 la trabajadora o el trabajador 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 113. 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 112.4 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 114. 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 115. 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 la 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 dos años, a la asistencia a una actividad de formación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1.º 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.

2.º 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 la trabajadora o el trabajador, 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 la 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 la 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.

4. El tiempo de asistencia a los cursos de habilitación funcional a los que se refiere el artículo 27.2 tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, abonándose los gastos de viaje y las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan de acuerdo con el artículo 128.1.

Artículo 116. Medios materiales para la mejora de trabajo.

1. La Administración facilitará gratuitamente a las trabajadoras y a los trabajadores las medidas de protección adecuada a los trabajos que realicen.

De conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha estará obligada a:

a) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

b) Elegir los equipos de protección individual conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del citado Real Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.

c) Proporcionar gratuitamente al personal los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

d) Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.

e) Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.

2. La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo, no específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del personal, 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. La negociación de las características de la ropa de trabajo, tenga o no la consideración de equipo de protección individual, se llevará a cabo por cada consejería u organismo autónomo en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora.

Artículo 117. Programa de Acción Social.



Al personal laboral le serán 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 118. 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 trabajadoras y trabajadores, 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 de las 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, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

De la planificación de la actividad preventiva anual, que incluye la vigilancia de la salud, se informará en el ámbito del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral.

Los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud se realizarán, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral y en caso de no ser así se descontará de la jornada el tiempo invertido en los mismos.

Los gastos de desplazamiento derivados de reconocimientos médicos que se realicen fuera de la localidad donde radica el puesto de trabajo del personal serán objeto de compensación conforme a las reglas previstas para las comisiones de servicios con derecho a indemnización en el Decreto 36/2006, de 4 de abril de 2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o norma que lo sustituya.

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 una 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 del personal nocturno y del personal 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.
9. El personal laboral recibirá la información necesaria en relación con los riesgos laborales, tanto los que afectan a su centro de trabajo como los que corresponden a su puesto de trabajo o función, y las medidas de protección y prevención que se le apliquen. Asimismo, deberá estar informado de las medidas de emergencia existentes en su centro de trabajo.
10. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 119. Incapacidad permanente.

1. El personal laboral fijo declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.1.s), podrá manifestar su voluntad de mantener la relación laboral y adaptar su puesto de trabajo si fuera compatible con la nueva situación declarada o, en su defecto, cambiar a otro puesto de trabajo acorde con su perfil profesional 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.

La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica, requisitos específicos y habilitaciones funcionales requeridos en el Anexo III. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal laboral temporal podrá solicitar la adaptación de su puesto de trabajo si fuera compatible con la nueva situación declarada.

2. En el plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, y acreditando documentalmente la recepción de esta notificación, el personal podrá ejercer su derecho de opción previsto en el párrafo anterior ante la dirección general competente en materia de función pública u organismo competente en esta materia.

3. Las medidas de ajuste y asignación de otro puesto de trabajo requerirán la valoración e informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y la previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.



4. La persona interesada deberá aceptar o rechazar el puesto propuesto en el plazo máximo de diez días naturales contados desde el día siguiente a la notificación de dicha propuesta. La falta de aceptación conllevará la extinción del contrato.

5. Si de acuerdo con el procedimiento establecido, en el plazo máximo de tres meses no se identifica y asigna un puesto de trabajo adecuado y compatible con la nueva situación se resolverá la extinción del contrato.

No obstante, con carácter previo a dicha resolución, el personal laboral fijo declarado en incapacidad permanente total, al que no se le haya ofertado un puesto de trabajo adecuado y compatible por no existir vacante, dispondrá de un nuevo plazo de 10 días naturales, a contar desde la notificación de la resolución de este procedimiento, para manifestar su opción, bien por percibir la indemnización prevista en el artículo 120 previa extinción de la relación laboral, o bien por participar por el segundo turno del concurso de traslados durante un plazo máximo de dos años a puestos de trabajo de otras categorías del mismo o inferior grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto, que pueda desempeñar, de acuerdo con el informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y para el que se encuentre cualificado, conforme al Anexo III y demás requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal que haya optado por participar en el concurso de traslados y no obtenga puesto de trabajo podrá solicitar la extinción de su relación laboral con derecho a la indemnización prevista en el artículo 120 dentro del periodo de dos años establecido en el párrafo anterior.

6. Adjudicado un nuevo puesto de trabajo se produce la novación modificativa del contrato de trabajo, que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

Nuevo artículo 120. *Indemnización por incapacidad permanente total.*

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual que no manifieste su voluntad de mantener la relación laboral a través del procedimiento establecido en el artículo anterior, o en su caso, rechace el puesto de trabajo adecuadamente propuesto, tendrá derecho a percibir la cantidad de 18.000 euros previa extinción de la relación laboral.

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

3. La indemnización prevista en este artículo será incompatible con la indemnización que pudiera percibir el trabajador o la trabajadora por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual al amparo de seguros colectivos suscritos por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Artículo 121. *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.



Cuando la trabajadora comunique a su unidad de personal la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, dicha unidad dará traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de forma inmediata para la valoración de si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido.

En el plazo más breve posible, y en un máximo de setenta y dos horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

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

En los casos en los que se desempeñe un puesto de trabajo o función diferente la trabajadora percibirá unas retribuciones mensuales que en ningún caso serán inferiores a las que tuviese derecho a percibir de no estar en ese supuesto.

Las trabajadoras que durante el periodo de embarazo y lactancia hayan sido eximidas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la prestación de servicios por los que se devenguen retribuciones variables, percibirán la compensación económica que supondría la prestación de los mismos.

Artículo 122. Movilidad voluntaria por razones de salud.

1. 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 Negociadora.

2. Cuando por motivos de salud no sea posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, a solicitud del personal o a instancia de la Administración, se podrá efectuar la movilidad del personal laboral fijo a un puesto de trabajo de otra categoría del mismo o inferior grupo profesional, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado.

3. La movilidad requerirá el informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Anexo III y, en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo.

4. Los puestos de trabajo incursos en estos procedimientos serán objeto de bloqueo en el concurso de traslados. En el periodo que media entre la publicación de la oferta de empleo público y de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse plazas por este procedimiento cuando existan más vacantes de la correspondiente categoría profesional que las incluidas en la oferta de empleo público.

5. El personal no podrá renunciar al puesto de trabajo ofertado cuando este se encuentre en la misma localidad de destino. La movilidad tendrá carácter voluntario cuando se trate de una localidad diferente.

La no aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando exista puesto de trabajo vacante en la misma localidad de destino para la que se cumplan los requisitos de aptitud y cualificación implicará la extinción del contrato por causas objetivas de ineptitud sobrevenida.

6. La adscripción al puesto de trabajo será definitiva y conllevará la novación del contrato de trabajo. No obstante, la duración de la movilidad por motivos de salud podrá ser temporal cuando quepa la posibilidad de mejoría en un plazo de seis meses, prorrogable por otro periodo de igual duración,



atendiendo al informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y quedando en todo caso condicionada la movilidad al mantenimiento de las razones que la motivaron.

7. La persona trabajadora percibirá las retribuciones que correspondan a las nuevas condiciones laborales en que preste sus servicios. No obstante, cuando las nuevas condiciones laborales impliquen una minoración de retribuciones respecto de la situación anterior tendrá derecho a percibir un complemento personal transitorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 126.2.

TÍTULO XI

Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 123. 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 de la trabajadora o del trabajador.

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 Negociadora en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

Artículo 124. 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.

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

Artículo 125. 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 Negociadora, 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.
- d) Jornada de tarde: corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse exclusivamente en horario de tarde.

La cuantía de estos complementos será la establecida en el Anexo II.

Artículo 126. 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.

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 la persona trabajadora fija o temporal y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

Los complementos personales transitorios que se reconozcan con una fecha de efectos posterior a la entrada en vigor del presente convenio se registrarán por las siguientes reglas:

a) El complemento personal transitorio se reconocerá en una cuantía igual a la diferencia, en cómputo mensual, entre las siguientes retribuciones anteriores y posteriores al hecho que motive el reconocimiento: salario base, un sexto de una paga extraordinaria, complementos personales, complemento de puesto y complemento de jornada. El salario base, el complemento de puesto y el complemento de jornada serán los correspondientes a los puestos de adscripción definitiva anterior y posterior al reconocimiento. El complemento personal transitorio tendrá efectos del día siguiente al hecho que motive el reconocimiento.



Asimismo, si el cambio afecta a los conceptos retributivos previstos en el artículo 17 o en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 127, en el cálculo se incluirá:

1. Entre las retribuciones anteriores, la media mensual por plaza del importe percibido por los citados conceptos en los doce meses anteriores al hecho causante por el personal de su misma categoría y jornada en el centro de trabajo al que estaba adscrito su puesto definitivo.

2. Entre las retribuciones posteriores, la media mensual por plaza del importe percibido por los citados conceptos en el mismo periodo de tiempo por el personal de la misma categoría y jornada que correspondan a la nueva situación en el centro de trabajo en que preste servicios tras el cambio.

A los efectos previstos en los dos puntos anteriores, se tomará como número de plazas el promedio de las plazas ocupadas el último día de cada uno de los doce meses tomados para el cálculo.

b) La cuantía del complemento personal transitorio experimentará anualmente el mismo incremento que las Leyes de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha prevean para las retribuciones del personal laboral.

c) El complemento personal transitorio se absorberá por cualquier mejora retributiva derivada de un cambio de puesto, de categoría, de jornada, de horario y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. La absorción será temporal o definitiva según que el cambio sea temporal o definitivo. Si el cambio es definitivo, voluntario e implica una disminución de retribuciones se mantendrá la cuantía del complemento personal transitorio, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior derivada de un nuevo cambio de puesto, de categoría, de jornada, de horario y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. Si el cambio es temporal e implica una disminución de retribuciones no tendrá ninguna consecuencia a efectos de absorción.

El cálculo de la cantidad que se deba absorber se realizará aplicando las mismas reglas establecidas en el apartado a) para su reconocimiento.

d) Si después de la entrada en vigor del presente convenio se reconociesen al personal laboral complementos personales transitorios sucesivos, el reconocimiento de cada uno de ellos dejará sin efectos el anterior cuyo importe se sumará al nuevo.

e) Los complementos personales transitorios que se hayan reconocido como consecuencia de cualquier cambio que tuviese carácter temporal se extinguirán cuando la persona trabajadora vuelva a la situación anterior.

Los complementos personales transitorios que se hayan reconocido como consecuencia de cualquier cambio que tenga carácter definitivo, sin perjuicio de la absorción que proceda de acuerdo con lo previsto en la letra c), se extinguirán cuando el trabajador o la trabajadora sea declarado en situación de excedencia sin reserva de puesto, salvo que dicha excedencia tenga como causa la promoción interna o el concurso, o se extinga su relación laboral, salvo que sea contratado para prestar servicios en el mismo código de puesto dentro de los diez días siguientes a la extinción.

A estos solos efectos no tendrá la consideración de extinción de la relación laboral la que afecte al personal laboral temporal que, como consecuencia de haber superado un proceso selectivo en una categoría incluida en este convenio colectivo, se incorpore a un nuevo puesto



de trabajo como personal laboral fijo. En estos casos se aplicarán las reglas de absorción previstas en el apartado c).

Artículo 127. Determinación del valor horario.

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

2. El valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos será de 8,98 euros/hora en 2026. A efectos de cómputo, estos días se contabilizarán desde las 0 a las 24 horas, con un máximo abonable de diez 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 del complemento por cada hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios será de 2,88 euros en 2026. A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas 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 al personal que las realice, así como en los supuestos y con los requisitos previstos en la disposición adicional novena.

4. El personal que preste los servicios efectivos a que se refiere la disposición adicional decimosexta, apartado 2, segundo párrafo, percibirá un complemento variable en la cuantía que se indica:

- Por cada hora trabajada de lunes a viernes, fuera de su jornada habitual u ordinaria, en horario diurno, considerando como tal el comprendido entre las 08:00 y las 22:00 horas, la cuantía que resulte de aplicar el valor de la hora establecido en el apartado 1.

- Por cada hora trabajada de lunes a viernes, fuera de su jornada habitual u ordinaria, en horario nocturno, considerando como tal el comprendido entre las 22:00 y las 08:00 horas, o en sábado, domingo o festivo, la cuantía que resulte en incrementar en un 50% el valor de la hora establecida en el apartado 1.

Artículo 128. 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 y agua 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 o delegación provincial correspondiente.

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

4. Indemnización por jubilación anticipada:

1.º 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 referidas al año 2026:

- En la fecha en que se cumplan 60 años: 25.634,60 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: 21.613,47 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: 17.089,75 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: 12.103,97 euros.
- En la fecha en que se cumplan 64 años: 6.534,41 euros.

2.º 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.

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

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

5. Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 3.000 euros.

En el supuesto de cambio de domicilio o residencia venga acompañado del traslado a que hace referencia el artículo 48 serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

Las ayudas contempladas en los dos párrafos anteriores no serán acumulables cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.

Artículo 129. Otras prestaciones.

1. Anticipos reintegrables:



Los trabajadores y las 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 treinta y seis 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:

- 1.º Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.
- 2.º Gastos de enfermedad o siniestros.
- 3.º Vivienda, por este orden:
 - Impago de hipoteca.
 - Adquisición de primera vivienda.
 - Intereses de préstamos de primera vivienda.
 - Reforma de primera vivienda.
- 4.º Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.
- 5.º Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.
- 6.º Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- 7.º 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 las trabajadoras y los trabajadores 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 130. *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. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las organizaciones sindicales en la Comisión Negociadora. En estos casos la Administración, con carácter general, procederá a la contratación de personas sustitutas del personal dispensado.

3. El personal con dispensa total de asistencia al trabajo por el ejercicio de actividades sindicales tiene derecho a percibir las mismas retribuciones que le correspondería si estuviera desempeñando su puesto de trabajo. Este derecho no alcanzará a las indemnizaciones ni a los gastos de locomoción.

Artículo 131. 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 veinticuatro 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 cuarenta y ocho 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 las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

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 las trabajadoras y los trabajadores.

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 delegadas o delegados 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 132. 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 133. 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 setenta y dos horas ante la dirección general competente en materia de función pública, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, las delegadas o delegados de personal, las organizaciones sindicales o el 33% del total de la plantilla de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de cuarenta y ocho horas ante la Secretaría General correspondiente, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, los delegados o las delegadas de personal, las organizaciones sindicales o el 33% 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 veinticuatro 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% 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% 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%, siendo 5 horas anuales las que dispondrán las secciones sindicales con afiliación inferior al 5% del colectivo.

4. El 33% 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 veinticuatro 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 VIII Convenio Colectivo se integran de acuerdo con lo establecido en el Anexo I.

Disposición adicional tercera. *Mesas técnicas sobre catálogo de funciones, valoración de puestos y promoción interna.*

1. Se constituirá una Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para la elaboración de una propuesta de catálogo de funciones de las categorías profesionales en la misma fecha de constitución de la Comisión Negociadora prevista en el presente convenio colectivo. La propuesta de catálogo de funciones no podrá exceder del plazo de dos años a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo se constituirán las siguientes Mesas Técnicas:

- Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para la valoración de 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 Negociadora la propuesta de 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 de la Comisión Negociadora 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. *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 quinta. *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 o de las que se le encomienden, 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.
3. El personal que realice funciones de conducción y sea sancionado con retirada del permiso de conducción deberá notificar dicha circunstancia a la jefatura de personal correspondiente.

Disposición adicional sexta. *Exención de requisitos para la provisión de puestos de trabajo de la categoría profesional de personal conductor.*

El personal perteneciente a la categoría profesional de personal 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 séptima. *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 octava. *Habilitación para la modificación de Anexos III, IV y V.*

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

Disposición adicional novena. *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 del embarazo, del parto o de la lactancia natural; dispensado totalmente de asistencia al trabajo por ejercicio de funciones de representación sindical; dispensado parcialmente de asistencia al trabajo para el ejercicio de actividades sindicales en los términos establecidos en los pactos de interlocución; 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 69.

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 de la trabajadora o del trabajador 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 la 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 veintidós días laborables establecido en el artículo 98, en cuyo caso se tendrá derecho a la percepción de haberes.

Disposición adicional décima. *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 128.3, y sin perjuicio de los que la Comisión Negociadora 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 de Investigación Agroforestal, localidad Albaladejito, Cuenca.
- Centro de Formación Agroambiental, localidad Albacete.
- Centro de Investigación Apícola y Agroambiental, localidad Marchamalo, Guadalajara.
- Centro Agrario, 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 Cabanillas del Campo, Guadalajara.
- Centro de Tratamiento de Drogodependientes El Alba, localidad Toledo.
- Laboratorio. Albacete, localidad Albacete.
- Taller. Cuenca, 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).
- Parque Arqueológico de Alarcos, localidad Ciudad Real.
- Parque Arqueológico de Tolmo de Minateda, localidad Hellín, Albacete.
- Parque Arqueológico de Segóbriga, localidad de Saelices, Cuenca.



Disposición adicional decimoprimera. *Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de personal 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 personal conductor, excepto el personal conductor de brigada adscrito 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 de la Presidenta de la JCCM, en los términos previstos en Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o norma que lo sustituya.

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 Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o norma que lo sustituya.

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 previstos en el Decreto 73/2012, de 12 de abril, de ordenación del parque móvil de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o norma que lo sustituya.

El “Conductor encargado de parque” estará destinado a prestar la colaboración necesaria al responsable administrativo del Parque Móvil de Servicios Generales en la gestión de la flota y de los servicios, así como la prestación de los servicios indicados en el párrafo anterior.

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 propios de los Parques Móviles de Servicios Especiales o asimilados.

El “Conductor de Parque Móvil de Servicios Generales” será aquel puesto de trabajo cuya labor consistirá en realizar, preferentemente, servicios administrativos, ordinarios e incidencias y, ocasionalmente, servicios de representación.



Con la finalidad de garantizar la jornada máxima anual, a este personal se les aplicarán los ajustes previstos en el artículo 55.1.a). Retribuye las horas de presencia que realizan sus ocupantes en un año natural hasta un máximo de cincuenta horas.

El horario de trabajo será, con carácter obligatorio, de 9 a 14 horas de lunes a viernes, completando el resto de la jornada de forma flexible, sujeta al régimen de disponibilidad horaria, a demanda de la Administración en función de las necesidades del servicio. En relación a la ejecución de esta parte de la jornada, los criterios son los siguientes:

- Como regla general, el periodo de flexibilidad horaria se establece desde las 7:30 hasta las 9:00 horas y desde las 14:00 a las 18:30 horas (las 18:00 horas en horario de verano), pudiendo adelantar el inicio del periodo de flexibilidad hasta un máximo de 30 minutos a través de los calendarios laborales. Los tiempos de trabajo efectivo excepcionalmente realizados fuera del periodo de flexibilidad serán compensados con tiempo de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos hasta las 22:00 horas y a razón de 2 horas y 15 minutos entre las 22:00 y las 7:30.

- Como regla general, entre el inicio de una jornada y su finalización no podrán transcurrir más de 9 horas de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo efectivo que rebase dicha cantidad será compensado con tiempo de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora. Será compensado del mismo modo el tiempo de trabajo efectivo que sobrepase la jornada diaria reducida en los días feriados determinados por la Administración.

Las horas de trabajo efectivo susceptible de compensación referidas en los apartados anteriores podrán ser compensadas solamente por uno de los dos conceptos indicados, a elección del personal. Asimismo, las horas compensadas según los puntos anteriores no podrán volver a contabilizarse para compensaciones en cálculos posteriores.

- La realización de trabajo en días festivos y fines de semana será voluntaria, es decir, no obligatoria. El tiempo de trabajo efectivo realizado en estos días será compensado, a elección del personal, de una de las siguientes formas: tiempo de descanso a razón de 2 horas y 15 minutos por cada hora o complemento económico según se establece en el artículo 127.2. En todo caso se garantizará el descanso mínimo entre jornada y el descanso semanal.

Disposición adicional decimosegunda. *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 decimotercera. *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 Negociadora, 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 personal desempleado para la realización de proyectos de interés general y social:

Categorías profesionales	Grupos profesionales	Complemento de puesto valor 2026 (12 pagas)
Personal titulado superior historia/arqueología/patrimonio histórico	I	1.513,44
Personal titulado superior documentación	I	1.513,44
Personal titulado superior investigación	I	6.377,64
Personal titulado superior biología	I	6.377,64
Personal titulado medio historia/arqueología/patrimonio histórico	II	1.513,44
Personal titulado medio restauración	II	1.513,44
Personal titulado medio archivos/bibliotecas	II	1.513,44
Personal técnico auxiliar archivos/bibliotecas	III	1.513,44
Personal oficial archivos/bibliotecas	IV	0,00
Personal peón especialista	V	997,80

Disposición adicional decimocuarta. *Régimen de cese del personal que desempeñe puestos de trabajo de la categoría profesional de personal 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 artículo 33.1 con anterioridad al 12 de enero de 2006, fecha de entrada en vigor del V Convenio Colectivo.

Disposición adicional decimoquinta. *Categoría profesional de personal 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.

Disposición adicional decimosexta. *Prestación de servicios fuera del horario ordinario por el personal integrante de las brigadas de conservación de la red viaria.*

1. El complemento de puesto de los puestos de trabajo de las categorías profesionales de personal encargado general de obras públicas, personal encargado de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, vigilante de carreteras, personal conductor de brigada, personal oficial primera de mantenimiento, personal oficial segunda de mantenimiento, personal peón especialista y de todas aquellas que durante la vigencia de este convenio colectivo se determinen por la Comisión Negociadora, adscritos a la consejería competente en materia de carreteras, retribuye, entre otras condiciones de trabajo, la obligación del personal que lo ocupa de participar en los retenes de guardias localizadas que se establezcan para la atención de emergencias. Así mismo, retribuye las horas de trabajo efectivo realizadas en los retenes y circunstancias referidos que, en cómputo anual, excedan de 90 y no superen las 110. Estas horas de trabajo quedan excluidas de la retribución prevista en el artículo 127.4.

Cada hora de trabajo efectivo que se preste de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior se compensará por una hora de descanso y además, con excepción de las horas que excedan de 90 y no superen las 110, se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 127.4.



2. La organización de los retenes de guardias 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 la brigada de conservación correspondiente, se fijará por la consejería competente mediante Instrucción negociada en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora en la que se establecerán turnos de guardia semanales, sin que el personal pueda ser obligado a participar en más de doce turnos al año.

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

3. La consejería competente en materia de carreteras elaborará un protocolo de vialidad invernal para las brigadas de conservación de la red viaria. El citado protocolo será negociado en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora con carácter previo a su puesta en funcionamiento.

Disposición adicional decimoséptima. *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 los 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 decimoctava. *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 decimonovena. *Conversión de puestos de trabajo de auxiliar de enfermería de fin de semana en puestos de trabajo a tiempo completo.*

A la entrada en vigor del convenio colectivo se llevará a cabo un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral que ocupe los puestos de personal auxiliar de enfermería de fin de semana para su conversión en turnos rotatorios a tiempo completo.

El personal laboral fijo podrá optar voluntariamente por mantenerse en el puesto de trabajo de personal auxiliar de enfermería de fin de semana. En estos casos, los puestos de trabajo pasarán a régimen de turnos rotatorios a tiempo completo 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 SESCOAM.*



El personal incluido en el ámbito de aplicación del IX 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 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. *Jubilación parcial.*

1. La jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo garantizará lo establecido en la legislación vigente.

2. El personal laboral contratado fijo a tiempo completo que solicite acceder a jubilación parcial (en adelante personal jubilado parcial) deberá cumplir con los requisitos de edad, tiempo mínimo de cotización y antigüedad en la empresa a que se refieren la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.

3. En los términos establecidos en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se vinculará a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público.

4. La solicitud deberá ser cursada ante la Dirección General de la Función Pública con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que desearía se hiciera efectivo este derecho.

Desde la entrada en registro de la solicitud, la Administración realizará las actuaciones precisas encaminadas a la vinculación y formalización del contrato correspondiente.

Tendrá preferencia para el acceso a la jubilación parcial anticipada el personal que hubiese presentado solicitud con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, que no hubiera podido acceder a la jubilación parcial. En estos casos será necesario presentar una nueva solicitud.

5. La solicitud de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial podrá oscilar entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, porcentaje que se determinará atendiendo a la solicitud del jubilado parcial. No obstante, la Administración podrá fijar el porcentaje de reducción de jornada solicitado al 75% por necesidades de organización de los servicios.



En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33%, pudiéndose fijar el porcentaje máximo por necesidades del servicio.

6. Se permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas al mes, meses en el año, pudiéndose acumular la totalidad del periodo de trabajo al inicio de la jubilación parcial, debiendo especificarse en la solicitud la forma de acumulación por la que se opta.

En todo caso, la Administración, por necesidades del servicio debidamente justificadas, podrá acumular la totalidad del tiempo de trabajo en jornadas completas en un único periodo al inicio de la jubilación parcial.

7. La aceptación de la solicitud conlleva la conversión del contrato fijo a tiempo completo en un contrato fijo a tiempo parcial.

La eficacia del contrato del personal jubilado parcial estará supeditada a su vinculación a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo, de acuerdo con lo indicado en el apartado tercero y a la aprobación por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social de la correspondiente pensión de jubilación.

La Dirección General de la Función Pública emitirá un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y a la persona que tendrá la consideración de relevista a estos efectos.

8. El personal laboral acogido a la jubilación parcial anticipada mantendrá los mismos deberes y derechos que el resto del personal laboral, cuantificándose en su caso en proporción al tiempo trabajado.

Las retribuciones del personal jubilado parcial serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato y su base de cotización será la que proceda de acuerdo con la normativa vigente. Dichas retribuciones se abonarán de manera prorrateada a lo largo del año natural.

Como garantía de su vinculación a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo, el personal jubilado parcial queda excluido del derecho a participar en procesos de promoción interna y cualquier sistema de provisión de puesto de trabajo. Correlativamente, la Administración queda vinculada a no disponer del puesto de trabajo a efectos de su provisión reglamentaria hasta su jubilación.

9. La Comisión Negociadora determinará las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada de las jubilaciones que se produzcan a partir del 1 de abril de 2027.

Disposición adicional vigesimocuarta. *Centro de trabajo a los efectos del ámbito de representación legal del personal laboral.*

Durante la vigencia del convenio colectivo 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 Bienestar Social, de Sanidad, de Fomento y de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo Rural se elegirá, en cada provincia, un órgano de representación en cada una de estas consejerías de forma diferenciada, conforme a la estructura administrativa vigente en el momento de preaviso de las elecciones.



Disposición adicional vigesimoquinta. *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 IX Convenio Colectivo.

Disposición adicional vigesimosexta. *Movilidad del personal laboral del sistema específico de acceso de personas con discapacidad.*

La movilidad del personal laboral que, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, haya accedido por el sistema específico de acceso de personas con discapacidad y que desempeñe puestos de trabajo singulares de adscripción exclusiva, se efectuará al margen del concurso de traslados, previo informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, informando a la representación legal del personal laboral.

La resolución de este procedimiento no podrá tener una duración superior a tres meses desde la entrada en registro de la solicitud de traslado.

Quienes desempeñen estos puestos específicos no pueden desempeñar otros puestos que no hayan sido previamente adscritos con carácter exclusivo a personas con las correspondientes limitaciones en la actividad.

La Comisión Paritaria será informada de las movilizaciones que se lleven a cabo al amparo de esta disposición adicional.

Disposición adicional vigesimoséptima. *Cambio de denominación de las categorías profesionales.*

La modificación en la denominación de las categorías profesionales no afectará a las funciones del personal laboral que ostente las mismas.

Disposición adicional vigesimoctava. *Reingreso tras la extinción del contrato de trabajo y posterior recuperación de la capacidad laboral.*

A las solicitudes de reingreso del personal tras la extinción del contrato de trabajo y posterior recuperación de la capacidad laboral le será de aplicación lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos o norma que lo sustituya.

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. *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.

2. Se establecerá un nuevo procedimiento de gestión de bolsas. 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, en todo lo que no contradiga a lo establecido en el presente 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 tercera. Complementos personales transitorios.

1. Los complementos personales transitorios que tengan una fecha de efectos de reconocimiento anterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se regirán por lo previsto en el VIII Convenio Colectivo.

2. El importe de los complementos personales transitorios que se venga percibiendo antes de la entrada en vigor del presente convenio se sumará al importe de los complementos personales transitorios que se pudieran reconocer durante la vigencia del mismo. La suma de ambos importes formará un solo complemento personal transitorio que dejará sin efecto el anterior y se regirá por lo dispuesto en el presente convenio.

Disposición transitoria cuarta. Titulaciones de la categoría profesional de personal verificador.

El personal laboral de la categoría profesional de personal verificador que a la entrada en vigor del convenio colectivo posea la titulación de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico o Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, podrá seguir desempeñando los puestos de trabajo de la citada categoría profesional.

Disposición transitoria quinta. Titulaciones para el nuevo ingreso a la categoría profesional de auxiliar técnico educativo.

1. En los dos procesos selectivos que se convoquen tras la entrada en vigor del IX Convenio Colectivo y dentro del plazo de 5 años a contar desde dicha entrada en vigor, para el nuevo ingreso como personal laboral fijo a la categoría profesional de auxiliar técnico educativo se exigirá la titulación de Bachillerato o Técnico de Formación Profesional.

Mientras sea de aplicación este régimen transitorio, para el acceso por promoción interna a la categoría profesional de auxiliar técnico educativo se valorará en la fase de concurso con el 50% de la puntuación alcanzable la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50% el tiempo de experiencia en el área funcional establecida en el Anexo IV.

2. Finalizado el plazo anterior, para el nuevo ingreso como personal laboral fijo a dicha categoría se exigirán las titulaciones que aparecen en el Anexo V o, en su caso, la titulación de Bachillerato o Técnico de Formación Profesional o haber superado el periodo de prueba en esta Administración en la categoría profesional de auxiliar técnico educativo con anterioridad a la entrada en vigor del



Castilla-La Mancha

presente convenio, siempre que no contravenga lo exigido en una norma o acuerdo de obligado cumplimiento.



ANEXOS

Anexo I. Categorías profesionales IX Convenio Colectivo

Categorías profesionales IX Convenio Colectivo	Grupos Profesionales
Personal titulado superior formación y empleo “a extinguir”	I
Personal diplomado universitario servicios generales “a extinguir”	II
Personal diplomado universitario enfermería “a extinguir”	II
Personal diplomado universitario fisioterapia “a extinguir”	II
Personal diplomado universitario formación y empleo “a extinguir”	II
Personal diplomado universitario educador “a extinguir”	II
Personal encargado de tareas asistenciales y recuperadoras “a extinguir”	II
Personal administrador “a extinguir”	III
Personal administrativo informática de explotación “a extinguir”	III
Personal encargado general agrario y medio ambiental	III
Personal encargado general obras públicas	III
Jefatura de mantenimiento	III
Personal encargado general de servicios	III
Jefatura de artes gráficas	III
Personal monitor jefatura de taller	III
Personal monitor de centro	III
Personal monitor de medio ambiente	III
Personal técnico superior en educación infantil	III
Personal verificador	III
Personal administrativo “a extinguir”	III
Delineante “a extinguir”	III
Personal encargado obras públicas	III
Personal encargado agrario y medioambiental	III
Personal encargado de servicios	III
Personal cocinero	III
Especialista de oficios obras públicas “a extinguir”	III
Especialista audiovisual c. docentes “a extinguir”	III
Especialista de oficios general “a extinguir”	III
Personal técnico superior de laboratorio	III
Personal mecanico reparador obra “a extinguir”	III
Personal operador maquinaria pesada	III
Personal práctico topografía “a extinguir”	III
Auxiliar servicios técnicos “a extinguir”	III
Auxiliar técnico educativo	III
Personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos	III
Auxiliar administrativo “a extinguir”	IV
Auxiliar de laboratorio	IV
Auxiliar de enfermería	IV
Auxiliar sanitario salud pública “a extinguir”	IV
Auxiliar de topografía “a extinguir”	IV
Personal oficial primera agrario y medio ambiental	IV
Personal oficial primera de mantenimiento	IV



Castilla-La Mancha

Personal oficial impresor reprografía	IV
Personal oficial primera peluquería "a extinguir"	IV
Personal mecánico	IV
Personal conductor	IV
Personal operador consola informática "a extinguir"	IV
Vigilante de carreteras	IV
Vigilante de obras públicas	IV
Ayudante de cocina	IV
Guarda jurado "a extinguir"	IV
Personal oficial segunda agrario y medio ambiental	IV
Personal oficial segunda de mantenimiento	IV
Personal oficial archivos y bibliotecas "a extinguir"	IV
Ordenanza	V
Personal peón especialista	V
Personal de limpieza y servicios domésticos	V



Anexo II. Retribuciones

2026		
Retribuciones básicas	Mes	Año
Grupo I	2.482,44	34.754,16
Grupo II	2.111,24	29.557,36
Grupo III	1.801,94	25.227,16
Grupo IV	1.568,89	21.964,46
Grupo V	1.417,58	19.846,12
Trienio	45,20	632,80
Complementos de jornada	Mes	Año
Turnicidad	148,36	1.780,32
Jornada partida	148,36	1.780,32
Nocturnidad	255,34	3.064,08
Jornada de tarde	74,18	890,16



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:

- Jefatura de mantenimiento

Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

- Jefatura 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

- Personal 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 Química y Salud Ambiental

Técnico Superior en Educación y Control Ambiental

Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural

- Personal monitor de centro

Técnico Superior en Integración Social

Técnico Superior en Educación Infantil

- Personal monitor jefatura de taller

Técnico Superior en Integración Social

- Personal técnico superior en educación infantil

Técnico Superior en Educación Infantil

- Personal verificador

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

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

Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica

- Personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos

Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos

Técnico Superior en Mediación Comunicativa

- Personal encargado general agrario y medioambiental

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior Gestión Forestal y del Medio Natural

Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural



- Personal encargado agrario y medioambiental
Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias
Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural
Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural
- Personal encargado general de obras públicas
Técnico Superior en Proyectos de Edificación
Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil
Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción
- Personal encargado de obras públicas
Técnico Superior en Proyectos de Edificación
Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil
Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción
- Personal 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 Gestión de Alojamientos Turísticos
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
- Personal 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 Gestión de Alojamientos Turísticos
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
- Personal técnico superior de laboratorio
Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad
Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico
Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria
Técnico Superior en Química y Salud Ambiental
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico
- Personal cocinero
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
Técnico Superior en Dirección de Cocina
- Auxiliar técnico educativo



Castilla-La Mancha

Técnico Superior en Integración Social
Técnico Superior en Educación Infantil
Técnico Superior en Mediación Comunicativa

- Personal Operador de Maquinaria Pesada

Habilitación funcional (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

Grupo profesional IV:

- Auxiliar de laboratorio

Técnico en Operaciones de Laboratorio

Técnico en Planta Química

- Auxiliar de enfermería

Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería

Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

- Personal oficial primera agrario y medio ambiental

Técnico en Producción Agropecuaria

Técnico en Jardinería y Floristería

Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

Técnico en Producción Agroecológica

- Personal oficial segunda agrario y medio ambiental

Técnico en Producción Agropecuaria

Técnico en Jardinería y Floristería

Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

Técnico en Producción Agroecológica

- Personal oficial impresor reprográfico

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)

- Personal oficial primera de mantenimiento

Técnico en Mantenimiento Electromecánico

Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Técnico en Instalaciones de Producción de Calor

Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas

Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación

Técnico en Construcción

- Personal oficial segunda de mantenimiento

Técnico en Mantenimiento Electromecánico

Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Técnico en Instalaciones de Producción de Calor

Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas

Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación

Técnico en Construcción



- Personal mecánico
Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles

- Personal conductor
Permiso de conducción tipo C y para los puestos en que así se establezca en la RPT, los requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

- 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

- Personal 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:

- Jefatura de mantenimiento

Sin titulación

- Jefatura de artes gráficas

Sin titulación

- Personal monitor de medio ambiente

Sin titulación

- Personal monitor de centro

Sin titulación

- Personal monitor jefatura de taller

Sin titulación

- Personal técnico superior en educación infantil

Técnico Superior en Educación Infantil

- Personal verificador

Sin titulación

- Personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos

Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos

Técnico Superior en Mediación Comunicativa

- Personal encargado general agrario y medioambiental

Sin titulación

- Personal encargado agrario y medioambiental

Sin titulación

- Personal encargado general de obras públicas

Sin titulación

- Personal encargado de obras públicas

Sin titulación

- Personal encargado general de servicios

Sin titulación

- Personal encargado de servicios

Sin titulación

- Personal técnico superior de laboratorio

Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad

Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico

Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria

Técnico Superior en Química y Salud Ambiental



Castilla-La Mancha

Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico

- Personal cocinero

Sin titulación

- Auxiliar técnico educativo

Sin titulación

- Personal operador de maquinaria pesada

Sin titulación (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

Grupo profesional IV:

- Auxiliar de laboratorio

Técnico en Operaciones de Laboratorio

Técnico en Planta Química

- Auxiliar de enfermería

Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería

Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

- Personal oficial primera agrario y medioambiental

Sin titulación

- Personal oficial segunda agrario y medioambiental

Sin titulación

- Personal oficial impresor reprográfico

Sin titulación

- Personal oficial primera mantenimiento

Sin titulación

- Personal oficial segunda mantenimiento

Sin titulación

- Personal mecánico

Sin titulación

- Personal conductor

Sin titulación (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

- Vigilante de carreteras

Sin titulación

- Vigilante de obras públicas

Sin titulación

- Ayudante de cocina

Sin titulación



Grupo profesional V:

- Ordenanza
Sin titulación

- Personal 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 personal peón especialista a personal oficial segunda agrario y medioambiental, personal oficial primera agrario y medioambiental, personal encargado agrario y medioambiental, personal monitor de medioambiente o personal encargado general agrario y medioambiental.

De personal oficial segunda agrario y medioambiental a personal oficial primera agrario y medioambiental, personal encargado agrario y medioambiental, personal monitor de medioambiente o personal encargado general agrario y medioambiental.

De personal oficial primera agrario y medioambiental a personal oficial segunda agrario y medioambiental, personal encargado agrario y medioambiental, personal monitor de medioambiente o personal encargado general agrario y medioambiental.

De personal encargado agrario y medioambiental a personal monitor de medioambiente o personal encargado general agrario y medioambiental.

De personal monitor de medioambiente a personal encargado agrario y medioambiental o personal encargado general agrario y medioambiental.

De personal encargado general agrario y medioambiental a personal monitor de medioambiente o personal encargado agrario y medioambiental.

Área funcional de mantenimiento

De personal oficial segunda mantenimiento a personal oficial primera mantenimiento o jefatura de mantenimiento.

De personal oficial primera mantenimiento a personal oficial segunda mantenimiento o jefatura de mantenimiento.

De especialista de oficios general "a extinguir" a jefatura de mantenimiento.

Área funcional de cocina

De ayudante de cocina a personal cocinero.

Área funcional de obras públicas



De personal peón especialista a vigilante de carreteras, vigilante de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De vigilante de carreteras a vigilante de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De vigilante de obras públicas a vigilante de carreteras, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal oficial segunda de mantenimiento con destino en las brigadas de conservación de la red viaria y talleres mecánicos de la consejería competente en materia de carreteras a vigilante de carreteras, vigilante de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal oficial primera de mantenimiento con destino en las brigadas de conservación de la red viaria y talleres mecánicos de la consejería competente en materia de carreteras a personal vigilante de carreteras, personal vigilante de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal mecánico de la consejería competente en materia de carreteras a vigilante de obras públicas, vigilante de carreteras, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal conductor con destino en las brigadas de conservación de la red viaria a vigilante de carreteras, vigilante de obras públicas, personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De especialista de oficios de obras públicas “a extinguir” a personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal mecánico reparador en obra “a extinguir” a personal operador de maquinaria pesada, personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal operador de maquinaria pesada a personal encargado de obras públicas o personal encargado general de obras públicas.

De personal encargado de obras públicas a personal operador de maquinaria pesada o personal encargado general de obras públicas.

De personal encargado general de obras públicas a personal operador de maquinaria pesada o personal encargado de obras públicas.

Área funcional educativa

De auxiliar de enfermería a auxiliar técnico educativo, personal técnico superior en educación infantil, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, personal monitor de centro o personal monitor jefatura de taller.

De auxiliar sanitario salud pública “a extinguir” a auxiliar de enfermería, auxiliar técnico educativo, personal técnico superior en educación infantil, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, personal monitor de centro o personal monitor jefatura de taller.



Castilla-La Mancha

De auxiliar técnico educativo a personal técnico superior en educación infantil, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, personal monitor de centro o personal monitor jefatura de taller.

De personal técnico superior en educación infantil a auxiliar técnico educativo, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, personal monitor de centro o personal monitor jefatura de taller.

De personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos a auxiliar técnico educativo, personal técnico superior en educación infantil, personal monitor de centro o monitor jefatura de taller.

De personal monitor de centro a auxiliar técnico educativo, personal técnico superior en educación infantil, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos o personal monitor jefatura de taller.

De personal monitor jefatura de taller a auxiliar técnico educativo, personal técnico superior en educación infantil, personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos o personal monitor de centro.

Área funcional de laboratorio

De auxiliar de laboratorio a personal técnico superior de laboratorio.

Área funcional de artes gráficas

De personal oficial impresor reprografía a jefatura de artes gráficas.

Área funcional de servicios

De personal encargado de servicios a personal encargado general de servicios.

De personal encargado general de servicios a personal 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:

- Jefatura de mantenimiento

Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

- Jefatura 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

- Personal 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 Química y Salud Ambiental

Técnico Superior en Educación y Control Ambiental

Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural

- Personal monitor de centro

Técnico Superior en Integración Social

Técnico Superior en Educación Infantil

- Personal monitor jefatura de taller

Técnico Superior en Integración Social

- Personal técnico superior en educación infantil

Técnico Superior en Educación Infantil

- Personal verificador

Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial

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

Técnico superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos

Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica

- Técnico especialista en interpretación de la lengua de signos

Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos

Técnico Superior en Mediación Comunicativa

- Personal encargado general agrario y medioambiental

Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias

Técnico Superior Gestión Forestal y del Medio Natural

Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural



- Personal encargado agrario y medioambiental
Técnico Superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias
Técnico Superior en Gestión Forestal y del Medio Natural
Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural
- Personal encargado general de obras públicas
Técnico Superior en Proyectos de Edificación
Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil
Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción
- Personal encargado de obras públicas
Técnico Superior en Proyectos de Edificación
Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil
Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción
- Personal encargado general de servicios
Técnico Superior en Administración y Finanzas
Técnico Superior en Asistencia a la Dirección
Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
- Personal encargado de servicios
Técnico Superior en Administración y Finanzas
Técnico Superior en Asistencia a la Dirección
Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
- Personal técnico superior de laboratorio
Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad
Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico
Técnico Superior en Procesos y Calidad en la Industria Alimentaria
Técnico Superior en Química y Salud Ambiental
Técnico Superior en Química Industrial
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico
- Personal cocinero
Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración
Técnico Superior en Dirección de Cocina
- Auxiliar técnico educativo
Técnico Superior en Educación Infantil
Técnico Superior en Integración Social
Técnico Superior en Mediación Comunicativa
- Personal operador de maquinaria pesada
Bachillerato o Técnico de Formación Profesional (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

Grupo profesional IV:

- Auxiliar de laboratorio
Técnico en Operaciones de Laboratorio



Técnico en Planta Química

- Auxiliar de enfermería

Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería

Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

- Personal oficial primera agrario y medioambiental

Técnico en Producción Agropecuaria

Técnico en Jardinería y Floristería

Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

Técnico en Producción Agroecológica

- Personal oficial segunda agrario y medioambiental

Técnico en Producción Agropecuaria

Técnico en Jardinería y Floristería

Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural

Técnico en Producción Agroecológica

- Personal oficial impresor reprográfico

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

- Personal oficial primera de mantenimiento

Técnico en mantenimiento electromecánico

Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Técnico en Instalaciones de Producción de Calor

Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas

Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación

Técnico en Construcción

- Personal oficial segunda de mantenimiento

Técnico en mantenimiento electromecánico

Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización

Técnico en Instalaciones de Producción de Calor

Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas

Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación

Técnico en Construcción

- Personal mecánico

Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles

- Personal conductor

Graduado en Educación Secundaria (requisitos específicos: permiso de conducción tipo C y los requisitos del Real Decreto 284/2021, de 20 de abril)

- Vigilante de carreteras

Graduado en Educación Secundaria

- Vigilante de obras públicas

Graduado en Educación Secundaria



Castilla-La Mancha

- Ayudante de cocina
Técnico en Cocina y Gastronomía

Grupo profesional V:

- Ordenanza
Sin titulación

- Personal peón especialista
Sin titulación

- Personal de limpieza y servicios domésticos
Sin titulación



Anexo VI. Categorías profesionales y puestos de trabajo singulares del sistema específico de acceso de personas con discapacidad (grupo profesional V)

GRUPO PRIMERO (apartado 1.a) del artículo 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha)

AUXILIAR DE GESTIÓN DOCUMENTAL (Tipo I)

Manejo de documentos administrativos con el objeto de darles formato informático tras la utilización de un scanner adaptado a la tipología de los mismos. Implica la recepción de los documentos, análisis de sus características y escaneado de las mismas.

Catalogación de documentos administrativos implicando tareas de manipulación física del documento, clasificación en función de una o varias características, etiquetado y almacenamiento físico del documento.

AYUDANTE DE LIMPIEZA

Manipulación, transporte y almacenamiento de utensilios y productos de limpieza.

Limpieza de cocinas y comedores: suelos, ventanas, techos, puertas y mobiliario.

Limpieza de cuartos de baño: suelos, sanitarios, espejos, ventanas y mobiliario.

Limpieza de dependencias administrativas: mobiliario, material de ofimática, suelos, cristales y techos.

Limpieza de dormitorios en centros residenciales: suelos, techos, cristales, armarios y demás mobiliario.

Limpieza de zonas comunes: pasillos, vestíbulos, etc.

Lavado y planchado de ropa de cama, mesa o prendas de vestir.

Montaje de comedores.

AYUDANTE DE SERVICIOS MÚLTIPLES

Cualquier tarea auxiliar relacionada con el almacenaje, y limpieza de objetos o instalaciones así como trabajos básicos de jardinería y mantenimiento de edificios.

Todas las tareas serán complementarias o de refuerzo al servicio donde se presten, quien realizará la supervisión de las mismas.

CONSERJE

Clasificación de documentos administrativos.

Envío de documentación a través de medios postales.

Reparto de documentos por las diferentes dependencias administrativas.

Empaquetado de documentos.

Manejo de la fotocopidora: reproducción de documentos administrativos.

Recepción de llamadas telefónicas.

PINCHE

Utilización diferenciada de los componentes de la batería y utensilios de cocina. Limpieza y conservación de la batería y utensilios de cocina.

Preparación inicial de los alimentos: lavar, pelar, cortar, descongelar, etc.

Elaboración de comidas sencillas y guarniciones: verduras cocidas, ensaladas, patatas fritas, etc.

Preparación de los alimentos: rebozar, empanar, etc.

Preparación de las mesas del comedor y presentación de los alimentos en los platos.



GRUPO SEGUNDO (apartado 1.a) del artículo 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha)

AUXILIAR DE GESTIÓN DOCUMENTAL (TIPO I)

Manejo de documentos administrativos con el objeto de darles formato informático tras la utilización de un scanner adaptado a la tipología de los mismos. Implica la recepción de los documentos, análisis de sus características y escaneado de las mismas.

Catalogación de documentos administrativos implicando tareas de manipulación física del documento, clasificación en función de una o varias características, etiquetado y almacenamiento físico del documento.

AUXILIAR DE GESTION DOCUMENTAL (TIPO II)

Manejo de documentos administrativos con el objeto de darles formato informático tras la utilización de un scanner adaptado a la tipología de los mismos. Implica la recepción de los documentos, análisis de sus características y escaneado de las mismas.

AYUDANTE DE LIMPIEZA

Manipulación, transporte y almacenamientos de productos de limpieza.

Limpieza de dependencias administrativas.

Limpieza y desinfección de mobiliario, aluminio, cristales, suelos, paredes y techos de centros residenciales de atención a la infancia, centros de mayores, discapacitados, etc.

Limpieza de cuartos de baño: sanitarios, cristales, espejos, suelos puertas y techos.

Limpieza de aparatos de ofimática.

Lavado planchado y costura de vestuarios y ropa de cama y mesa de los centros antes citados.

AYUDANTE DE SERVICIOS MÚLTIPLES

Cualquier tarea auxiliar relacionada con el almacenaje, y limpieza de objetos o instalaciones así como trabajos básicos de jardinería y mantenimiento de edificios.

Todas las tareas serán complementarias o de refuerzo al servicio donde se presten, quien realizará la supervisión de las mismas.

CONSERJE

Clasificación de documentos administrativos.

Envío de documentación a través de medios postales.

Reparto de documentos por las diferentes dependencias administrativas.

Empaquetado de documentos.

Manejo de la fotocopidora: reproducción de documentos administrativos.

Recepción de llamadas telefónicas.

CONSERJE RECADERO

Traslado de material de oficina y documentos administrativos.

Clasificación y almacenamiento de material de oficina.

Clasificación, ordenamiento y archivo de documentos administrativos.

Transporte de documentos administrativos y material de oficina por las diferentes dependencias de su centro de trabajo.

Empaquetado de documentos.



Castilla-La Mancha

Envío postal de documentos.
Utilización y mantenimiento de fotocopadoras.
Reproducción de documentos.

CONSERJE RECEPCIONISTA

Recepción de llamadas telefónicas.
Información y atención al ciudadano de forma presencial.
Recepción de documentación.
Transmisión de información.

CONSERJE TELEFONISTA

Información y atención al ciudadano vía telefónica.
Recepción y desvío de llamadas telefónicas.
Transmisión de información telefónica.