

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 0865/26

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

A N U N C I O

RESOLUCIÓN DE 15 DE ABRIL DE 2026, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL “EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA (ÁVILA)” (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000442011998).

Con fecha 23 de marzo de 2026 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del “EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA (ÁVILA)”, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, se comprueba que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, exigido por el E.T. en su art. 90.5, y que se acompaña de la documentación preceptiva.

Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo **ACUERDA:**

Primero.- Inscribir el nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del “EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA (ÁVILA)”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, a 15 de abril de 2026.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE PIEDRAHÍTA.

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de las personas trabajadoras y de las empresas, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, las personas trabajadoras y las empresas regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se establece entre el Excmo. Ayuntamiento de la Villa de Piedrahíta, en lo sucesivo Administración, y el personal laboral de las mismas, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras de la Administración, que mantengan con esta, una relación jurídico-laboral, y por ende presten servicios en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de la Villa de Piedrahíta.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo, el personal que aun manteniendo una relación jurídico-laboral sea contratado en virtud de subvención o ayuda de la misma índole.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos, desde el momento de su inscripción por la autoridad laboral competente, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Una vez concluida la vigencia del Convenio se prorrogará anualmente, y hasta que no se logre acuerdo expreso, al contrario, con independencia de su denuncia o no por las partes firmantes del presente, se mantendrá en vigor en todo su contenido y cláusulas.

Artículo 4. Principio de igualdad.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 5. Denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido.

Artículo 6. Mejoras a lo convenido.

Sin perjuicio de las condiciones de trabajo que se acuerden a través del presente Convenio Colectivo, resultarán de aplicación al personal, las mejoras aprobadas por reformas de la legislación vigente; siempre y cuando resulten de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO II. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 7. Comisión de Seguimiento.

1. Como órgano de vigilancia, control e interpretación del convenio se constituirá una comisión paritaria, dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León. Dicha comisión estará formada por tres personas integrantes de cada una de las partes, siendo la representación de las personas trabajadoras de las organizaciones sindicales firmantes en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el presente convenio.

Los acuerdos adoptados en pleno por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio colectivo.

2. La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada tres meses, a los efectos de seguimiento y verificación del cumplimiento de las condiciones de trabajo acordadas en el presente Convenio.

De igual forma, se podrá reunir a petición de la mayoría absoluta de la representación de cada una de las partes concertantes del presente.

3. Los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento requerirán la mayoría de los presentes en las sesiones que se adopten; entrando en vigor de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

4. La presente Comisión Paritaria se someterá a los sistemas o judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del T.R.E.T., para la solución de las discrepancias producidas en su seno.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que sean asignadas a los empleados públicos, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen, según los procesos de selección y provisión definitiva de puestos de trabajo promovidos por el Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta, de conformidad al Anexo I de la presente.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA SALARIAL

El sistema retributivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta sujeto al ámbito de aplicación del presente, se articula en torno a una serie de retribuciones básicas y complementarias, de conformidad a los artículos siguientes.

Artículo 9. Retribuciones básicas.

Se integran única y exclusivamente por las siguientes:

- a) Salario base. Es la retribución de la persona trabajadora correspondiente a cada Categoría Profesional; que vendrá determinado por las cuantías y categorías dispuestas en el Anexo I de la presente.
- b) Trienios. Es la retribución de la persona trabajadora reconocida como consecuencia de la prestación continua de tres años de servicio; que será idéntica para la totalidad de categorías laborales, y se fija en el importe de treinta euros con carácter mensual y por cada tres años de servicio.

Artículo 10. Retribuciones complementarias.

Se integran única y exclusivamente por las siguientes:

- a) Plus Convenio. Es la retribución que se establece en virtud de la Categoría Profesional de las personas trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta, en la cuantía que se determina en el Anexo I de la presente.
- b) Complemento Específico. Es el complemento que retribuye la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) Gratificaciones. Es el complemento que retribuye el grado de interés, iniciativa, esfuerzo, rendimiento; junto a los servicios extraordinarios prestados por las personas trabajadoras al servicio de la Corporación Local.

Las retribuciones complementarias dispuestas en las letras a) y b) anteriores, se reconocen a cada una de las diferentes Categorías Profesionales, en la forma y cuantía que se determina en el Anexo I de la presente.

La retribución complementaria de gratificaciones no podrá realizarse con carácter periódico, y su asignación corresponderá, en la forma y cuantía que se determine por el órgano municipal competente.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán los meses de junio y diciembre; y que serán comprensivas del salario base, plus convenio y complemento específico.

Previa solicitud del interesado, se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias con carácter mensual a lo largo del año natural.

CAPÍTULO V. JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12. Calendario.

Para las personas trabajadoras al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta, resultarán de aplicación el mismo calendario que para el resto de las personas trabajadoras. Se consideran festivos, los días 24 y 31 de diciembre; y el día de la Romería de la Vega y la fiesta patronal.

Artículo 13. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales para los empleados al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta, sin perjuicio de que se establezcan jornadas especiales por razón del puesto de trabajo.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidas para funciones sindicales y resto de periodos reconocidos como tiempo efectivo de trabajo en el convenio colectivo.

3. Las horas de trabajo, que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las cuales serán voluntarias en su realización; y serán obligatoriamente compensadas mediante descanso; correspondiendo una hora trabajada, de lunes a viernes, por dos horas de descanso; y una hora trabajada en sábados, domingos, festivos, y horario nocturno; por tres horas de descanso.

Ninguna persona trabajadora podrá realizar más de ochenta horas extraordinarias con carácter anual. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El plazo máximo para el disfrute de los días de compensación por la realización de horas extraordinarias, serán los seis meses siguientes a su realización, con sujeción a las necesidades del servicio.

4. El incumplimiento de la jornada laboral implicará el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Artículo 14. Horario.

1. El horario de trabajo será el fijado por el órgano competente, estableciéndose como regla general el periodo comprendido entre las seis horas de la mañana y veintidós horas de la noche. El trabajo prestado fuera de este periodo tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Se considerará trabajo festivo, el prestado en jornadas de domingo o festivos declarados por la autoridad competente.

2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que, por acuerdo entre la Administración y la representación de las personas trabajadoras, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.



3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que tendrá carácter de tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción, no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento que las dependencias y servicios municipales queden adecuadamente atendidos.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, por cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar los siguientes días de vacaciones, como consecuencia del cumplimiento de años de servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta.

- Diez años de servicios: un día más hábil, veintitrés días hábiles.
- Quince años de servicios: dos días más hábiles, veinticuatro días hábiles.
- Veinte años de servicios: tres días más hábiles, veinticinco días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: cuatro días más hábiles, veintiséis días hábiles.

2. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las peculiaridades que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones complementarias.

3. El período o períodos de disfrute de las vacaciones deberán ser compatibles con las necesidades del servicio.

No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

4. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección de las personas trabajadoras, ininterrumpidamente o en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de diez días laborales consecutivos.

5. El período ordinario de disfrute de las vacaciones anuales abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

6. El disfrute del periodo o periodos de vacaciones no se podrá acumular al disfrute de los días de asuntos propios.

7. La solicitud de disfrute del periodo o periodos vacacionales deberá realizar con una antelación mínima de quince días naturales.

8. El plazo máximo para el disfrute de los días de asuntos propios, será el día 31 de enero del ejercicio siguiente al de su nacimiento.

Artículo 16. Permisos.

Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado si el hecho causante se produce en Piedrahíta; y cinco días si produce el fallecimiento en localidad distinta.

Dos días por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad si el hecho causante se produce en Piedrahíta. Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a tal efecto, el plazo se ampliará en dos días más.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) 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, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) 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.

i) El día completo para concurrir a exámenes finales, parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

j) En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, cuyo disfrute podrá realizarse hasta el 31 de enero del año siguiente al de su nacimiento.

k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, debiendo aportar el justificante de asistencia. En el caso de consultas médicas del cónyuge, o descendiente; se conceden dos horas de permiso retribuido cuando la consulta tenga lugar en Piedrahíta; y cuatro horas de permiso retribuido cuando la consulta tenga lugar en localidad distinta.

l) En los casos de viudedad, la persona trabajadora que tenga a su cargo hijos menores de seis años o que ostenten al grado de discapacidad, tendrá derecho a treinta días retribuidos de permiso.

m) En los supuestos de nacimiento o adopción, los permisos a los que se refiere este apartado serán los permisos regulados en la normativa estatal en materia de empleados y empleadas públicas, trabajo, empleo y seguridad social; relativos a permisos de maternidad o paternidad, y/o lactancia.

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

ñ) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de

otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

o) La persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras tendrán 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 o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Todos los permisos a que se refiere el artículo precedente comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante.

Artículo 17. Licencias no retribuidas.

Los permisos a los que se refiere este apartado serán los permisos regulados en la normativa estatal en materia de empleados y empleadas públicas, trabajo, empleo y seguridad social; relativos a licencias de carácter no retribuida; tales como licencias por estudios o licencias por asuntos propios; de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL

Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo.

La selección del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta se realizará bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, concurrencia y transparencia.

Los puestos de trabajo vacantes del personal laboral, cuya cobertura se juzgue necesaria, se proveerán con carácter definitivo, con arreglo a las siguientes formas de provisión:

- Ingreso libre de personal.
- Promoción interna.
- Reingreso de personal en las situaciones de excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 19. Selección de personal de nuevo ingreso.

1. Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se realizarán de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio.

2. Los sistemas de selección, de personal laboral fijo, serán los previstos en la normativa básica estatal: oposición, concurso-oposición y concurso.

3. Los sistemas de selección, de personal laboral temporal, serán las Bolsas de Empleo constituidas al efecto por la Corporación Local, o derivadas de procesos selectivos celebrados; o bien el sistema de oferta de empleo público al Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 20. Promoción interna.

1. La promoción interna, concebida como un derecho de la persona trabajadora, se instará por el Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta, de conformidad a la legislación vigente; y supone la posibilidad de la persona trabajadora de ascender.

2. Los tipos de promoción interna serán: vertical, cuando sea a una categoría profesional distinta de la ostentada y encuadrada en un grupo superior, u horizontal, cuando la promoción lo sea a una categoría profesional del mismo grupo de clasificación profesional.

3. Se establecen como requisitos específicos, y sin perjuicio del cumplimiento de la legislación vigente, cumplir los requisitos de titulación y cualificación exigidos para el acceso y/o desempeño del puesto de trabajo y categoría profesional a la que se promociona.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 21. Comité de Seguridad y Salud.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo; a cuyo efecto se constituirá el Comité de Seguridad y Salud compuesto por un representante de las personas trabajadoras y uno de la Administración.

Artículo 22. Uniforme de trabajo.

1. La Corporación Local proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto y las funciones a desarrollar; según las necesidades y demandas que se manifiesten por la persona trabajadora.

2. El Comité de Seguridad y Salud será el responsable de que los uniformes de trabajo, y demás elementos necesarios tales como guantes o cascos de protección, reúnan las condiciones técnicas necesarias para el desempeño adecuado de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

3. El personal está obligado a utilizar durante la jornada laboral el uniforme de trabajado facilitado por la Administración.

Artículo 23. Revisión médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a las personas trabajadoras, el cual tendrá carácter voluntario; salvo que por las circunstancias del caso se estime obligatorio o necesario por la Administración.

Artículo 24. Botiquín de primeros auxilios.

En todas las dependencias municipales existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provistos, siendo responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VIII. CONDICIONES SINDICALES

Artículo 25. Garantías y medios de los delegados de personal.

Los delegados de personal, dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

El Ayuntamiento proporcionará a las partes firmantes del Convenio, un local y medios adecuados para el ejercicio de su actividad.

Artículo 26. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

La determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la legislación vigente.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio; queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio, y en lo no previsto en el presente Capítulo, por la legislación laboral y demás normativa vigente.

Artículo 28. Faltas disciplinarias.

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

1. Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 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 injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días en el periodo de un mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta tres días en el periodo de un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

2. Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las demás personas trabajadoras independientemente de su categoría o nivel.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables de la unidad y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora y de otras.

- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días en el periodo de un mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de más de tres días y menos de diez días en el periodo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

3. Son faltan muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o lectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días o más al mes, o más de veinte al trimestre.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- g) La obtención de beneficios económicos de los usuarios o proveedores del Centro.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en el Centro.
- l) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse variarán en función de la falta cometida, entre sanciones leves, graves o muy graves.

1. Son sanciones leves:

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

2. Son sanciones graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo uno a dos años.

3. Son sanciones muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- c) Despido.

Artículo 30. Procedimiento disciplinario.

La imposición de sanciones graves y muy graves requerirá la previa tramitación de expediente disciplinario, en el que se dará audiencia a la persona trabajadora y se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 31. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días; desde que la Administración tuvo conocimiento del hecho causante.

Los límites fijados en el párrafo anterior se verán interrumpidos por cualquier actuación en el seno de un expediente disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.

Los derechos y deberes de las personas trabajadoras que fueran mejorados por disposiciones legislativas aplicables, serán de aplicación preferente con respecto a lo dispuesto en el presente Convenio.

Disposición Adicional Segunda.

Se establece la posibilidad que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se inste un proceso de funcionarización del personal laboral de acuerdo con la legislación vigente.

Disposición Adicional Tercera.

Las retribuciones de los empleados públicos se revisarán de conformidad a las disposiciones que resulten de aplicación a los empleados públicos.

Disposición Adicional Cuarta.

El presente Convenio, su aplicación, interpretación y cuantas dudas ofrezca su cumplimiento se rigen por el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Única.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral, y en su defecto en la legislación de función pública o cualesquiera norma resulte de aplicación a los empleados públicos.



DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Única.

Quedan derogados cualesquiera pactos, acuerdos o convenios se opongan a lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

Piedrahíta, a 9 de abril de 2026.

La Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Piedrahíta,
María del Carmen Zafra Fernández.

Delegada de Personal-CSIF, *Susana Aparicio Jiménez.*

Delegado de Personal-CSIF, *Gonzalo Santiago Carretero Fernández.*

Asesor CSIF, *José Luis Jiménez Arroyo.*

Asesora CCOO, *Noemí Heras Mayoral.*

Asesor CCOO, *Lorenzo Hernández Martín.*

ANEXO I

**SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA,
POR CATEGORÍAS LABORALES.**

Se integran dentro del Grupo I, las siguientes categorías laborales: Encargado/a del Servicio de Vías y Obras; Monitor/a de Guardería y Oficial Administrativo.

Se integran dentro del Grupo II, las siguientes categorías laborales: Auxiliar de Biblioteca; Auxiliar de Turismo; Auxiliar de Guardería y Oficial de Obras.

Se integran dentro del Grupo III, las siguientes categorías laborales: Alguacil, Peones, Barrendero/a, Limpiador/a.

SALARIO BASE

GRUPO I	850 euros/mensual
GRUPO II	700 euros/mensual
GRUPO III	675 euros/mensual

PLUS CONVENIO

GRUPO I	450 euros/mensual
GRUPO II	350 euros/mensual
GRUPO III	325 euros/mensual

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

GRUPO I	300 euros/mensual
GRUPO I ENCARGADO	400 euros/mensual
GRUPO II	280 euros/mensual
GRUPO II OFICIAL DE OBRAS	300 euros/mensual
GRUPO III	275 euros/mensual