

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Economía, Empresas y Empleo

**Resolución de 10/07/2019, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2019/6693]**

Visto el texto del I convenio colectivo del profesorado de religión al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77100210012019, que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2019, al que se le ha dado nueva redacción en fecha 9 de julio de 2019, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte por los designados por la dirección de la administración, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales ANPE, CSIF y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.

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

Toledo, 10 de julio de 2019

El Director General de Trabajo,  
Formación y Seguridad Laboral  
EDUARDO DEL VALLE CALZADO

I Convenio Colectivo del Profesorado de Religión al Servicio de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

Preámbulo: Partes que conciertan el presente Convenio.

El presente Convenio se acuerda entre la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de la Junta de Comunidades de Castilla La-Mancha, y las organizaciones sindicales ANPE, CSIF, FE-USO, al amparo de lo previsto en el artículo 82 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, referido al profesorado de religión dependiente de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha que preste servicios en centros públicos.

Capítulo I. Ámbitos de aplicación y derecho supletorio.

Artículo 1. Ámbito personal.

Quedará afectado por este Convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral que preste servicios como profesorado de religión en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla La-Mancha, siendo su duración hasta el 31 de agosto de 2023.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión del Convenio.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera. Hasta tanto no se alcance un nuevo Acuerdo, se prorrogará la totalidad del contenido del presente Convenio.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por periodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido 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, el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la LOE, la Orden 216/2017, de 21 de diciembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la cobertura de puestos vacantes y se establecen las bases para la constitución de las listas provinciales del profesorado de religión, y demás disposiciones legales o reglamentarias y acuerdos que resultaren de aplicación.

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. A la firma de este Convenio se constituirá, en el plazo de un mes, una Comisión Paritaria que asumirá las funciones de interpretación, modificación, solución de conflictos, estudio y vigilancia de lo pactado durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán preceptivas y vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas.

buidas a las entidades administrativas y judiciales. Una vez constituida, se aprobará su régimen de funcionamiento interno en el plazo máximo de dos meses a partir de su constitución.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por el titular de la Dirección General competente en materia de personal docente no universitario, que actuará como Presidente, el titular de la Jefatura de Servicio que tenga atribuidas las relaciones con las organizaciones sindicales, miembros de la Consejería, con atribuciones en materia educativa, que el Presidente considere que su asistencia es de utilidad y por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio en proporción a los resultados electorales vigentes en cada momento.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la Administración, entre cuyas funciones estará la de gestionar un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión.

3. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de diez días (plazo que podrá ser inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los asuntos cuyo tratamiento se propone. La Comisión se reunirá con carácter preceptivo una vez al año, durante el primer trimestre del curso escolar.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de sus componentes. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexaran.

5. La Consejería competente en materia de educación promoverá las medidas que sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Comisión a las instancias interesadas.

### Capítulo III. Organización del trabajo.

#### Artículo 7. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Consejería competente en materia de educación, en consonancia con lo previsto en la normativa vigente. El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la administración educativa.

2. En materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se negociarán con las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo aquellas cuestiones que afecten al profesorado de religión.

3. En el supuesto de que el ejercicio de las potestades de planificación y organización, que se reserva la Administración educativa, pueda tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, se consultará previamente a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, para su información y, en su caso, para la emisión de los informes que deseen elevar.

#### Artículo 8. Plantillas.

La Administración Educativa y las Organizaciones firmantes, se comprometen a negociar en el plazo máximo de nueve meses, desde la firma del presente Convenio, la determinación de la Relación de Puestos de Trabajo del profesorado de Religión, acorde a los distintos tipos de jornada.

Las plantillas serán públicas. Antes del inicio de cada curso escolar, así como en los casos que la Dirección General competente en materia de recursos humanos y planificación educativa lo estime conveniente o necesario se publicarán las plantillas de profesorado de religión actualizadas.

### Capítulo IV. Nacimiento, suspensión y extinción de la relación de servicio.

#### Artículo 9. Contratación.

El profesorado incluido en el presente Convenio será contratado por la administración educativa competente en materia de educación, de acuerdo a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de

religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Orden 216/2017, de 21 de diciembre, por la que se regula la cobertura de puestos vacantes y se establecen las bases para la confección de las listas provinciales del profesorado de religión y demás normativa de aplicación para prestar servicios en centros públicos no universitarios dependientes de la Consejería competente en materia de educación.

1. La determinación de la modalidad del contrato a tiempo completo o parcial, según lo requieran las necesidades de cada centro, corresponderá a la Consejería competente en materia de educación, sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban de producirse respecto de la jornada de trabajo y/o centro reflejado en el contrato.

Artículo 10. Contratación por duración determinada.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 4, 5 y 7 del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, si una vez iniciado el curso académico se produjera vacante de necesaria cobertura por cualquier circunstancia, dicha vacante se podrá utilizar para incrementar la carga horaria de profesorado con contrato indefinido que así lo haya solicitado. Dicho incremento lo será con carácter provisional, por duración determinada, hasta el 30 de junio del correspondiente curso escolar.

2. Asimismo, cualquier otra necesidad de contratación producida una vez iniciado el curso escolar se cubrirá en los términos establecidos en los artículos 7.1 y 7.3 de la Orden 216/2017, de 21 de diciembre.

Artículo 11. Suspensión del contrato. Causas y efectos.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal que se encuentre en incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año 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.

Artículo 12. Extinción de la relación laboral.

1. Renuncia voluntaria. En el supuesto de renuncia voluntaria al contrato correspondiente, el profesorado afectado deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección Provincial correspondiente, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Recibida la comunicación de la renuncia, en tiempo y forma, la Consejería competente en materia de educación realizará al trabajador la liquidación correspondiente al extinguirse la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma. La renuncia conllevará la exclusión del listado de la provincia donde figure.

2. Otras causas de extinción de la relación laboral. Serán causas de extinción del contrato las previstas con carácter general en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público y las específicamente previstas en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión.

Capítulo V. Acceso y ordenación de los listados de profesorado. Provisión de puestos.

Artículo 13. Acceso y ordenación.

1. Se accede a formar parte de los listados provinciales del profesorado de religión por convocatoria pública de méritos, en la forma que establece la Orden 216/2017 o, en su caso, por la normativa en cada momento vigente sobre la materia. Se respetará, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. La ordenación del referido profesorado en los listados provinciales reflejará la puntuación total de los méritos aportados, conforme a la valoración que la Administración establezca, previa consulta a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. La provisión de los puestos con anterioridad al inicio del curso escolar se efectuará respetando en todo caso la modalidad del contrato, y de acuerdo con lo establecido en el artículo de la Orden 216/2017.

2. Para la provisión de puestos se estará a las previsiones de la planificación educativa como consecuencia del proceso de matriculación del alumnado en los centros. De dicha planificación se derivará el número de puestos que hayan de ser objeto de cobertura.

3. Para la cobertura de puestos con posterioridad al inicio del curso escolar, se procederá a la contratación que figura en el artículo 7 de la Orden 216/2017.

#### Artículo 15. Participación en los procedimientos de provisión.

1. En el procedimiento anual de adjudicación de la Orden 216/2017 estará obligado a participar el personal removido a que se refiere el artículo 16 de este convenio, por derecho preferente respecto de resto del profesorado participante, por una sola vez y con ocasión de vacante.

Para poder hacer efectivo este derecho el interesado está obligado a participar en el primer procedimiento de provisión que se convoque con posterioridad a que la Administración le comunique la concurrencia de la causa de cese.

2. Con carácter voluntario podrá participar el profesorado de religión con contrato laboral indefinido que desee cambio de centro o localidad o mejora en el horario de trabajo y el personal aspirante de los listados para solicitar localidades o centros de la provincia en cuya lista figure, donde se desea obtener destino.

#### Artículo 16. Reordenación de plantillas.

1. Si se produjeran modificaciones, como consecuencia de la planificación educativa, que implicara que el número necesario de profesorado de religión fuera inferior al personal con contrato indefinido en vigor, cesará en su relación laboral el número de profesores que supere al fijado como necesario, a través del procedimiento establecido en la legislación laboral aplicable. El cese no supondrá la exclusión de la bolsa, manteniéndose en la misma como aspirante.

2. Para la determinación de quienes resultan removidos, por amortización de puestos en uno o varios centros, se aplicarán sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Menor tiempo de servicios efectivos como profesora o profesor de religión con contrato laboral indefinido.
- b) Menor antigüedad ininterrumpida como definitivo en el puesto del centro o centros de trabajo.
- c) Menor puntuación en el baremo.

En caso de empate, se atenderá a la menor antigüedad reconocida a efectos de trienios considerando, en caso de ser necesario, la fecha de vencimiento del próximo trienio.

3. No obstante lo anterior, si entre el personal afectado por una amortización hubiera quien, voluntariamente, deseara pasar a la situación de removido, se determinará la remoción del mismo.

4. El profesorado de religión con contrato laboral indefinido afectado por una reordenación de plantillas tendrá derecho preferente para la adjudicación de otro puesto. La adjudicación de un nuevo puesto, por derecho preferente, se llevará a cabo a través del procedimiento anual de adjudicación a que se refiere el artículo 6 de la Orden 216/2017.

5. Si como consecuencia de la planificación educativa, se produjeran modificaciones que implicaran una reducción de horas en el centro, en los supuestos en que deba determinarse entre diferentes profesores con contrato laboral indefinido, quien o quienes son los afectados por la reducción, en el caso de que ninguno de ellos opte voluntariamente, la reducción se aplicará al que tenga menor puntuación en el baremo.

#### Capítulo VI. Jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias.

##### Artículo 17. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será la que figure en el correspondiente contrato, conforme a las necesidades de los centros docentes públicos del ámbito de gestión de la Consejería competente en materia de educación.

2. Al objeto de poder formalizar contratos de jornada completa, el profesorado de religión podrá impartir docencia en más de un centro docente público. El horario de este profesorado deberá guardar la debida proporción con el

número de horas lectivas que tenga que atender en cada uno de ellos. Se agruparán las horas que corresponden a cada centro en jornadas completas de mañana o tarde o en días completos, siempre que sea posible.

Asimismo, el profesorado que comparta su horario lectivo en más de un centro repartirá sus horas de obligada permanencia en los mismos en idéntica proporción en que estén distribuidas las horas lectivas.

La asistencia a las reuniones de órganos colegiados por parte de este profesorado se efectuará, con carácter general, en el centro donde imparta mayor número de horas lectivas.

#### Artículo 18. Vacaciones anuales.

1. Será de aplicación al personal afectado por este Convenio el mismo régimen de vacaciones que el establecido para el personal funcionario docente. Así, las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, necesariamente, en período no lectivo.

2. El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda.

3. Las vacaciones no podrán compensarse en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo y éste aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

#### Artículo 19. Régimen de permisos, licencias y reducción de jornada.

Será de aplicación al profesorado de religión el mismo régimen de permisos, licencias y reducción de jornada que el establecido para el personal funcionario docente. A estos solos efectos, el personal laboral indefinido se equipara al personal funcionario de carrera y el personal laboral temporal al personal funcionario interino.

#### Capítulo VII. Retribuciones.

##### Artículo 20. Retribuciones.

El personal afectado por este convenio colectivo percibirá las retribuciones que correspondan, en el mismo nivel educativo, a los funcionarios docentes interinos.

El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma proporcional a las del personal con jornada completa de la misma categoría

#### Capítulo VIII. Situaciones del profesorado de religión.

##### Artículo 21. Situaciones del profesorado de religión.

1. El profesorado de religión se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia, en cualquiera de sus modalidades.

##### Artículo 22. Servicio activo.

Se hallará en la situación de servicio activo el profesorado de religión que preste sus servicios en centros públicos del ámbito de gestión de la Consejería competente en materia de educación, gozando de todos los derechos inherentes a su condición de personal laboral y estando sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de dicha condición.

##### Artículo 23. Modalidades de excedencia.

La excedencia del profesorado de religión amparado por este Convenio podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia por cuidado de familiares.

- c) Excedencia forzosa.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

#### Artículo 24. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. El profesorado de religión con al menos una antigüedad en la Administración educativa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo personal si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Para ello, la persona que desee pasar a dicha situación, salvo caso de fuerza mayor, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección Provincial correspondiente con un mes de antelación al disfrute de dicha modalidad de excedencia.
3. El reingreso al servicio activo deberá efectuarse a través de la participación en el procedimiento de provisión previsto en el artículo 6 de la Orden 216/2017, de 21 de diciembre.

#### Artículo 25. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

1. El profesorado de religión tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo desempeñado y al cómputo de la antigüedad.

#### Artículo 26. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá al profesorado de religión cuando medie designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### Artículo 27. Excedencia por razón de violencia de género.

1. Las profesoras de religión víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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.
2. Durante los seis primeros meses, dichas profesoras tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

#### Capítulo IX. Mejora de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 28. Acción social.

El personal del ámbito de aplicación del presente Convenio, estará acogido a los beneficios de asistencia letrada, en los términos a que se refiere la Ley 5/2013, de 17 de octubre, de ordenación del servicio jurídico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

---

**Artículo 29. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes consideran de aplicación a este colectivo de profesorado lo regulado al respecto para el personal funcionario docente.

**Artículo 30. Formación permanente.**

Se incluirá al profesorado de religión entre el personal del ámbito de participación de los planes de formación permanente del profesorado, por cuanto ello contribuye a la mejora de la competencia profesional de sus componentes, tanto en lo que se refiere a los aspectos generales del sistema educativo como a los aspectos que específicamente puedan afectar a la materia de religión.

**Artículo 31. Órganos de representación.**

El personal de los Comités de Empresa, legalmente constituidos, al amparo del artículo 66 del vigente Estatuto de los Trabajadores tendrá los derechos, competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 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

**Artículo 32. Actividad Sindical.**

1. Se dispondrá de un crédito de horas retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa en su centro de trabajo para el ejercicio de funciones de representación de acuerdo con lo establecido en el Pacto de Interlocución vigente o, en su defecto, según 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.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y delegados sindicales, podrán acumular el crédito horario en uno o varios componentes del Comité de Empresa o delegados sindicales pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, en los términos recogidos en el Pacto de Interlocución vigente.

**Artículo 33. Asamblea de profesorado de religión.**

1. Se garantiza el derecho del personal afectado por el convenio a reunirse en el centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de conformidad con la legislación vigente.

2. Las reuniones deberán comunicarse a la Dirección del centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el Orden del Día y de las personas no pertenecientes al centro que vayan a asistir a la reunión.

**Artículo 34. Derecho de las organizaciones sindicales, secciones sindicales y afiliados.**

1. Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con sus estatutos y la legislación vigente. Las secciones sindicales constituidas, como tales, registradas en el Registro de la autoridad laboral y comunicada a la Dirección General responsable en materia de personal de la Consejería competente en materia de educación, tendrán los derechos y garantías legalmente establecidos.

2. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

**Capítulo X. Mediación en conflictos colectivos.****Artículo 35. Mediación en conflictos colectivos.**

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo reconocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a quien se reconoce, por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

2. El conflicto deberá tratarse en la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano; transcurrido dicho plazo, sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

---



3. En el supuesto de no llegar a una solución, en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá el conflicto a la mediación y arbitraje del SMAC; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado servicio.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 36. Potestad disciplinaria.

El régimen disciplinario del profesorado de religión será el establecido en el en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto, en las normas sobre régimen disciplinario que sea de aplicación al personal funcionario docente que imparta enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha y en este capítulo.

Artículo 37. Clases de faltas.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Artículo 38. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o terceros.
- q) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- r) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- s) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- t) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, ciudadanos o al servicio.
- u) La agresión física grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones.

v) La comisión de una falta grave, teniendo anotadas en el Registro de Personal, al menos, dos faltas graves. En ningún caso pueden computarse los antecedentes cancelados o que debieran serlo por haber transcurrido los plazos.

#### Artículo 39. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros o los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando no constituya falta muy grave.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición o la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el decimosexto día o sucesivos desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- g) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de hasta tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.
- i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j) 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.
- k) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.
- l) El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.
- 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.
- m) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- n) 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.

#### Artículo 40. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, o la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el decimosexto día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.
- h) Emplear o utilizar recursos y bienes públicos de escasa entidad para usos particulares o de personas allegadas.
- i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, incluso por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

---

Artículo 41. Clases de sanciones.

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

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

Artículo 42. 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 de dos a seis años.
- c) Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia.
- d) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal 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 superior a treinta días e inferior a dos años.
- b) Traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia.
- c) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal 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 por un período de uno a treinta días.
- b) Apercibimiento por escrito.

4. El personal laboral que sea sancionado con traslado forzoso con cambio de la localidad de residencia no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que sea trasladado entre uno y tres años.

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

Estos plazos se computarán desde el momento en que se efectúe el traslado.

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

Artículo 43. 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.

#### Artículo 44. 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 43.

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 45. 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 46. 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 47. 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) Un año para las sanciones impuestas por faltas leves.
- b) Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.
- c) Tres 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.

Disposición adicional primera.

La Administración Educativa y las Organizaciones sindicales firmantes se comprometen a negociar la determinación de los tipos de jornada que definan la Plantilla del profesorado de Religión de los centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha, en el plazo máximo de nueve meses desde la firma del presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

Respecto a las disposiciones adicionales primera y tercera de la Orden 216/2017, de 21 de diciembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la cobertura de puestos vacantes y se establecen las bases para la constitución de las listas provinciales del profesorado de religión, la Administración Educativa y las Organizaciones sindicales firmantes acuerdan que el primer procedimiento de provisión de puestos vacantes recogido en la citada Orden, se convocará durante el curso académico 2019/2020, tras la determinación de la Plantilla del profesorado de Religión, de acuerdo a lo establecido en la Disposición Adicional primera.

Disposición adicional tercera. Limitación presupuestaria.

El cumplimiento de cuantos compromisos de este Convenio comporten obligaciones de naturaleza económica para la comunidad Autónoma de Castilla La-Mancha se llevará a cabo conforme a lo que establezcan las prescripciones de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma en materia de gastos de personal.

Disposición adicional cuarta. Referencias normativas vigentes.

Las referencias normativas realizadas en el presente convenio se refieren a las vigentes a la fecha de la firma del mismo. En consecuencia, se entenderán sustituidas por aquellas de la misma naturaleza que se formulen con posterioridad.