

Firmado el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Chillarón

CCOO insiste en la importancia de la negociación colectiva para avanzar en Derechos del personal de los Ayuntamientos y habla de Chillarón como ejemplo de buena voluntad a la hora de negociar.

Ya se ha publicado el convenio del Ayuntamiento de Villar de Olalla, y el de Graja de Iniesta y Las Valeras van a ratificar el convenio subsanado tras ser analizado por la autoridad laboral. Y tiene que pasar por pleno municipal para su aprobación los convenios de Barajas de Melo y Villarta.

Cuenca, 13 de marzo de 2026. Con la rúbrica de las actas y el texto del convenio colectivo por parte de los representantes municipales con su alcalde al frente, Vicente Reyes y el concejal Nacho Vado, y por la parte social, el delegado de CCOO, Jose Ignacio Bermejo, la trabajadora de la vivienda de mayores, M^a José Collado y en calidad de asesor de CCOO-FSC, Angel L. Castellano Bobillo, se ha dado por finalizada una negociación que para el sindicato “ha sido positiva y satisfactoria con un buen resultado para el interés general del personal municipal del Ayuntamiento de Chillarón”

El personal municipal participó activamente en las elecciones sindicales para elegir a su representante legal, que con el apoyo de CCOO, ha mantenido una estrategia de comunicación de los pasos que se iban dando en la negociación, y la participación de otra trabajadora municipal como asesora se ha llevado a cabo una negociación que ha tenido, “más que enfrente, casi al lado, a un concejal y un Alcalde que con su actitud negociadora han hecho más fácil conseguir el acuerdo”, comentó el Secretario General de CCOO-FSC Cuenca.

“A la tan manejada frase, por muchos políticos y gestores locales, que no solo hay que pedir derechos, sino que también hay obligaciones, desde CCOO venimos a demostrar una vez más, el rigor y la coherencia de las propuestas que se concretan en mejoras en materia laboral y salarial de las personas trabajadoras, en este caso del Ayuntamiento de Chillarón, sino la repercusión en una mejor prestación de los servicios municipales de un municipio”, remarcaron desde CCOO.

Un convenio que tendrá vigencia hasta 31 diciembre de 2029 y donde se recoge alcanzar progresivamente la jornada laboral de 35 horas, descanso diario de 30 minutos, reducciones de jornada en periodos concretos, compensación por trabajo en festivos o sábados y domingos, así como la valoración de las horas extras. Por otro lado, recoge el disfrute de más días de vacaciones por antigüedad, días de asuntos propios y la relación exhaustiva y actualizada de permisos retribuidos (incluidos visitas médicas y acompañamiento familiares hasta primer grado) y de conciliación, así como diferentes tipos de excedencias.

Otros asuntos como las ofertas de empleo y los sistemas de provisión y acceso, el teletrabajo, el registro de jornada, formación, jubilaciones anticipadas. Sin olvidar la regulación de medidas de igualdad y no discriminación, evaluación de riesgos y salud laboral, ropa de trabajo, etc.

Aspectos importantes que también incluye el convenio es el complemento por parte del ayuntamiento, de los periodos de incapacidad temporal de las prestaciones reglamentarias hasta el 100 % del importe íntegro de todas las retribuciones salariales, a partir del día de quedar en situación de I.T. y una cobertura de póliza de accidentes para indemnizaciones en caso de I.P por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Y en materia retributiva se ha acordado el reconocimiento de toda la antigüedad y el abono de una cantidad similar (39 euros) para todo el personal.

También hay un apartado sobre régimen disciplinario y sobre las competencias de organización del trabajo que recaen en el Ayuntamiento exclusivamente, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidos a las personas trabajadoras y sus representantes.

Desde la FSC CCOO-Cuenca, Castellano Bobillo ha lamentado que otros Ayuntamientos donde se han planteado la promoción de negociación de un convenio colectivo para su personal, no hayan respondido positivamente o estén dando largas, como es el caso del Ayuntamiento de Ledaña, El Herrumblar, Minglanilla o Los Hinojosos. “Confiamos que poco a poco podamos convencerlos y reconsideren esta posición inicial, porque dotarse de una norma convencional es positivo, y antes de que termine la legislatura estos y otros Ayuntamientos, donde CCOO tiene representación sindical y otros que puedan contar con delegados o delegadas de personal, se concrete una regulación de las condiciones laborales y salariales del personal municipal afectado”, señaló finalmente el sindicalista de CCOO.