



ACTA Nº 12 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA DE 29 DE OCTUBRE DE 2024

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. José Narváez Vila, Director General de la Función Pública, Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

VOCALES

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D.ª Ana María Trillo Sánchez, Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.
- D. Juan Pablo Pérez González, Administraciones Públicas y Transformación Digital.
- D. Ricardo Braojos Callejo. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D.ª Carmen R. Martín García de Blas, Consejería de Bienestar Social.
- D. Félix Hernández Fernández. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

SECRETARIA

D.ª Carmen M.ª Meneses Torres, Jefa de Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo, Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CCOO

- D.ª Dolores García Ortiz.
- D.ª Alicia Gail Morilla.
- D. Fernando Pozo Sánchez.
- D. Angel Malavia Sáiz.
- D. Juan Ángel García González

CSIF

- D. José Alberto Martínez Abad.
- D. Antonio Alonso de la Fuente.
- D.ª Eva M.ª Puebla Castilla.
- D.ª Susana Sánchez Navarro.

STAS-CLM

- D.ª Margarita Rodríguez Marín.
- D.ª Pasión Pérez Molina.
- D.ª M.ª Teresa López Illán.
- D. Manuel Gómez-Calcerrada Guillén.

UGT

- D. Raúl Alcázar López.

Siendo las 11:35 horas del día 29 de octubre de 2024, se reúnen, en la sede de la Dirección General de la Función Pública, sita en la Avenida de Portugal 11 de Toledo (Biblioteca), las personas arriba indicadas con el fin de celebrar la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente **orden del día**:

Punto 1. Aprobación del acta n.º 11 de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de 2 de julio de 2024.

CCOO efectúa alegaciones al acta. No se incorporan dichas alegaciones tras las explicaciones dadas por la representación de la Administración, recordando el acuerdo para la elaboración de las actas adoptado en el acta n.º 2.



Tras lo expuesto, queda **APROBADA** el acta n.º 11 de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de 2 de julio de 2024.

Punto 2. Continuación con la negociación del título VIII del convenio colectivo.

Continúa la negociación a partir del artículo 59. Las **propuestas** de las organizaciones sindicales correspondientes al “**Título VIII. Jornadas, permisos y vacaciones**” figuran adjuntas al **acta n.º 10 de 12 de junio de 2024**.

Artículo 59. Descanso semanal.

- **Art. 59.1:** La representación de la Administración explica la propuesta de modificación del apartado 1 del art. 59 entregada en la anterior reunión, aclaratoria del cómputo por horas de los tiempos de descanso semanal y entre jornadas. En particular, la Administración considera preciso especificar que, con independencia de que no pueden superponerse ambos descansos, el cómputo del descanso semanal previsto en el convenio, tal y como se indica expresamente en el mismo, debe realizarse por horas y no por días naturales. Se aclara también que en la propuesta entregada debe incluirse la referencia al descanso mínimo de “12 horas”.

Todas las organizaciones sindicales consideran que la redacción del convenio colectivo es clara sobre el cómputo por horas de los descansos, sin que puedan superponerse, así como que no es necesario incorporar dicha propuesta al convenio colectivo al no suponer ningún cambio respecto a la regulación actual.

La Administración mantiene su propuesta para la aprobación del IX Convenio Colectivo, por lo que considera que queda **PENDIENTE** de la posibilidad de alcanzar un acuerdo al respecto.

Artículo 60. Horas extraordinarias.

- **Art. 60.1:**
 - La Administración **ACEPTA** incorporar como supuesto de realización de horas extraordinarias la necesidad de “**prevenir**”, junto con reparar, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - La Administración **ACEPTA** reducir el número máximo de horas extraordinarias por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad de 75 a **70 horas**.
- **Art. 60.2:** queda **PENDIENTE** por la Administración la valoración de una redacción alternativa respecto a la evaluación de la posibilidad de realizar horas extraordinarias en puestos declarados penosos, tóxicos o peligrosos, cuando su realización no suponga un incremento de la exposición al riesgo.
- **Art. 60.4:**
 - Se corrige un error en la referencia al artículo regulador del valor hora. Donde dice “118.1” debe decir “119.1”.
 - Queda **PENDIENTE** por la Administración la valoración de la propuesta de equiparación de la compensación económica de las horas extraordinarias realizadas por los vigilantes de obras, retribuidas en la actualidad con un incremento del 34% del valor/hora.



- Queda **PENDIENTE** de valoración por la Administración la propuesta de las organizaciones sindicales sobre la posibilidad de elección de la compensación de todas las horas extraordinarias, económicamente o mediante descanso.

Régimen de permisos del personal laboral.

Se produce un debate previo general sobre el marco de negociación del régimen de permisos.

El DGFP manifiesta que el régimen de permisos ya ha sido negociado en la última reunión de la Mesa General de Negociación para todo el personal empleado público y que esa es la propuesta de la Administración.

Todas las organizaciones sindicales consideran que, con independencia de lo anterior, el régimen de permisos del personal laboral debe negociarse en este ámbito, existiendo cuestiones pendientes de regulación, como la bolsa de horas por conciliación, o de aclaración, como la ausencia por fuerza por mayor u otras relativas al permiso parental, así como el resto de las propuestas planteadas por cada sindicato al articulado.

CCOO propone, en particular, que todas las propuestas que impliquen la adecuación del convenio colectivo a la legislación vigente, junto con los acuerdos de la comisión de seguimiento del II Plan Concilia, deberían tramitarse como modificación del VIII Convenio Colectivo.

El DGFP responde que la Administración es partidaria de que dicha adecuación se lleve a cabo en el IX Convenio Colectivo.

Bolsa de horas por conciliación del personal laboral.

El DGFP manifiesta la disposición de la Administración para regular, en una primera fase y en el ámbito de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo, la bolsa de horas de conciliación, de carácter recuperable, respecto de quienes tengan un régimen horario flexible y presten servicios en determinados centros o unidades administrativas, como los servicios centrales y delegaciones provinciales de consejerías y organismos autónomos, delegaciones de servicios de Molina de Aragón y de Talavera de la Reina, gerencia de coordinación e inspección del Sescam, oficinas de empleo, oficinas comarcales agrarias o archivos. La Administración remitirá una propuesta concreta para su sometimiento a la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo.

El DGFP señala también que, en el marco de la negociación del IX Convenio Colectivo, quedaría **PENDIENTE** la valoración, junto con las consejerías, de la posibilidad de incluir otros centros de trabajo en la bolsa de horas por conciliación.

Todas las organizaciones sindicales consideran que la bolsa de horas por conciliación debe hacerse extensible a todos los centros de trabajo.

Artículo 61. Régimen jurídico de permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria.



- **Art. 61.8: PENDIENTE** valorar por la Administración una posible concreción del término “ausencia permanente de personal”

Artículo 62. Permiso para técnicas de fecundación asistida.

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 63. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

No se realizan observaciones a la propuesta remitida por la Administración, junto con la convocatoria de la reunión.

Por lo expuesto, se **ACUERDA** añadir en el artículo 63 el siguiente párrafo segundo: “A efectos de lo dispuesto en este apartado el término trabajadora embarazada incluye también a las personas trans gestantes”.

Artículo 64. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 65. Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados.

Sin cambios.

Artículo 66. Permiso por lactancia.

No se realizan observaciones a la propuesta remitida por la Administración, junto con la convocatoria de la reunión.

Por lo expuesto, se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 66 (los cambios figuran en negrita), en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente:

“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. ~~siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad~~ **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** ~~o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.~~

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.

~~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. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso.~~

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 67. Permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

No se realizan observaciones a la propuesta remitida por la Administración, junto con la convocatoria de la reunión.

Por lo expuesto, se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 67, apartados 1 y 3 (los cambios figuran en negrita), en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente:

“Artículo 67. Permiso por **nacimiento**, 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.



~~El personal laboral tendrá derecho a un permiso por el nacimiento de hijo o hija de dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o de cuatro días cuando el suceso se produzca en distinta localidad.~~

~~Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cinco días laborables.~~

...

~~3. El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días laborables por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes en el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cuatro días laborables.”~~

Finaliza la reunión tras el debate de las propuestas hasta el **artículo 67.3**, incluido, siendo las 13:45 horas, en el lugar y fecha señalados al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

STAS-CLM

UGT