



ACTA N.º 13 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 17 DE FEBRERO DE 2025

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 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. Juan Bautista González Palomino.
- 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. Joaquín Sánchez García.
- D.ª Ana Isabel Moraga Molina.

STAS-CLM

- D. Francisco Agarrabeitia Ramírez.
- D.ª Pasión Pérez Molina.
- D. Manuel Gómez-Calcerrada Guillén.

UGT

- D. Raúl Alcázar López.
- D. José Luis Rodríguez García.

Siendo las 11:35 horas del día 17 de febrero de 2025, 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 12 de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de 29 de octubre de 2024.

Queda **APROBADA** el acta n.º 12 de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de 29 de octubre de 2024.

Se acepta la alegación de UGT de incluir expresamente en el acta la propuesta de la Administración al artículo 59. No obstante, no se incluye en dicha acta su propuesta alternativa de añadir sobre la propuesta de la Administración la palabra “consecutivas” después de “horas”, al haberse acordado en el acta 2 que en las actas no se incluye la precisión de los debates.



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

Con carácter previo, el DGFP reitera que la posición de la Administración en materia de permisos, tal y como manifestó en la anterior reunión, es adecuar el convenio colectivo a las modificaciones acordadas en el marco de la negociación del II Plan Concilia y conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Junto a ello, la Administración propone incorporar las siguientes modificaciones legales aprobadas con posterioridad a la actualización del II Plan Concilia, mediante R.D. Ley 8/2024 y Ley 6/2024, respectivamente:

Nuevo artículo x. Permiso por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente. (R.D. Ley 8/2024)

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

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

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

Nuevo artículo x. Permiso para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos. (Ley 6/2024, en vigor el 3-03-2025)

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

Tras lo expuesto, continúa la negociación a partir del artículo 67.4. 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 67. *Permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.*

Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 67, apartados 4 y 6, en iguales términos a lo acordado en Mesa General de Negociación del Personal Empleado Público para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (los cambios figuran en negrita):



“4. Los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. En cualquier caso, el tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.”

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

Artículo 68. Asistencia médica.

Sin cambios.

Tras el debate a este artículo, se realiza un inciso en la negociación.

El DGFP pasa a informar a las organizaciones sindicales de las novedades legales derivadas del R.D. Ley 11/2024, de 23 de diciembre, por su incidencia en la jubilación parcial del personal laboral. Dicho R.D. Ley modifica sustancialmente, a partir del 1 de abril de 2025, los artículos 12.6 TRET y 215 TRLGSS en los que se amparaba el Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28 de noviembre de 2017, sobre acceso a la jubilación parcial del personal laboral al servicio de la Administración de la JCCM, por lo que este acuerdo quedaría sin efecto. Además, indica que hasta que, mediante otra norma con rango de ley, no se modifique o matice la aplicación del citado R.D. Ley para el ámbito del personal laboral de las Administraciones públicas no puede negociarse otro acuerdo que lo sustituya.

Todas las organizaciones sindicales coinciden en que debe impulsarse la modificación legal que posibilite la jubilación parcial del personal laboral de nuestra Administración.

El DGFP insiste en la voluntad de promover el impulso de la reforma legal que posibilite la jubilación parcial del personal laboral de la Administración, indicando que se informará a las organizaciones sindicales cuando exista alguna novedad.

Tras el inciso, CSIF plantea que, a la vista del posicionamiento de la Administración y dado que la misma cuenta con las propuestas de todas las organizaciones sindicales, sea la propia Administración la que indique cuál de las propuestas estaría dispuesta a aceptar, con lo que se agilizaría la negociación.

El DGFP se muestra favorable a seguir dicha dinámica en la negociación.

Expuesto lo anterior, desde el artículo 69 hasta el 91 no se debaten de forma individualizada cada una de las propuestas de las organizaciones sindicales. No obstante, sí se produce un debate particular en relación con el disfrute del permiso por asuntos particulares (art. 75) en centros docentes y durante periodos lectivos.



Todas las organizaciones sindicales coinciden en que debe darse una solución a la problemática constante relativa al disfrute de permisos por asuntos particulares en estos centros.

El DGFP manifiesta que seguirá insistiendo a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes en el derecho del personal a solicitar el permiso por asuntos particulares, y en que, aunque esté condicionado a las necesidades del servicio, su denegación debe ser motivada por escrito.

Artículo 69. *Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.*

Sin cambios.

Artículo 70. *Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 70, primer párrafo, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (los cambios figuran en negrita):

“Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y permiso o flexibilización, según el caso, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, considerando como deberes relacionados con la conciliación los supuestos contemplados en los artículos 62 (permiso para técnicas de fecundación asistida), 63 (permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto), ~~52.6, párrafo noveno~~ **-PENDIENTE de concretar la referencia al último apartado del nuevo artículo sobre permiso por nacimiento/adopción-** (permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción **o acogimiento, o guarda con fines de adopción**), 68 (permiso para asistencia médica del empleado o de la empleada y familiar en primer grado), 80 (permiso y flexibilización para asistencia a tutorías en centros escolares) y 83 (flexibilización por inicio escalonado de actividades lectivas de hijas e hijos) del presente convenio colectivo.”

Artículo 71. *Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 71 en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (los cambios figuran en negrita):

1. El progenitor o la progenitora, adoptante, guardador o guardadora con fines de adopción, o acogedor o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como



máximo, hasta que ~~el menor o la menor cumpla los dieciocho~~ el hijo, hija o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2. Cuando exista recaída de la persona ~~menor~~ enferma por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

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

3. La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por ~~periodos~~ un periodo de dos meses y sucesivos de cuatro meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del ~~menor~~ causante, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica de la persona ~~menor~~ causante, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el ~~menor~~ causante hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los ~~dieciocho~~ 23 años o los 26 años si acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.

...

5. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual del personal laboral, hombres o mujeres. No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho al permiso previsto para el personal funcionario o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas, sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, si dos trabajadores o trabajadoras del mismo órgano o entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por ~~razones justificadas de funcionamiento del servicio~~ **por razones fundadas y objetivas del funcionamiento del servicio, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Administración ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

...

8. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite la condiciones para ser beneficiario.”

Artículo 72. *Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 73. *Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar por razones de enfermedad muy grave.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 74. *Permisos por la participación en proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 75. *Permiso por asuntos particulares.*

Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 75, apartados 1 y 5, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (los cambios figuran en negrita):



“1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de 6 días anuales de permiso por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año, teniendo en cuenta para el cálculo de dicha proporción todos los días de permiso, incluidos los previstos en el párrafo siguiente, y redondeando al alza las fracciones iguales o superiores a la mitad.

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

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de los días de permiso por asuntos particulares, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del personal laboral, tales como enfermedad o accidente, **maternidad, por los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica, por las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia,** así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias o permisos retribuidos, computarán como servicios efectivos.

...

5. Cuando no sea posible el disfrute de los días de permiso por asuntos particulares dentro de la fecha máxima prevista en el apartado 2 por la concurrencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con los permisos **maternidad, paternidad, por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica,** o acumulado por lactancia se tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares en fecha distinta desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de asuntos particulares durante el año siguiente.”

Artículo 76. *Permiso por traslado de domicilio.*

Sin cambios.

Artículo 77. *Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal.*

Sin cambios.

Artículo 78. *Permiso para exámenes finales.*

Se **ACUERDA** incluir la siguiente interpretación de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo realizada en su reunión de 15-06-2021:

“Se considera incluido en este permiso la asistencia a las pruebas para la obtención de cualquier permiso de conducción convocadas por la Dirección General de Tráfico.”

Artículo 79. *Permiso retribuido para cursos de movilidad con perro guía.*



Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 79 (los cambios figuran en negrita), en términos similares a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente:

“Artículo 79. Permiso retribuido para cursos de ~~de movilidad con perro guía~~ **formación para la utilización de un perro de asistencia.**

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

Nuevo artículo. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.

Se **ACUERDA** incluir un nuevo artículo sobre la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente:

“Nuevo artículo ... Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.

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

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

Artículo 80. *Permiso y flexibilización horaria para asistir a tutorías en centros escolares.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 81. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

Sin cambios.

Artículo 82. *Flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar, según prescripción médica.*

Sin cambios.

Artículo 83. *Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos.*

Sin cambios.



Artículo 84. *Flexibilización horaria por interés particular.*

Sin cambios.

Artículo 85. *Reducción voluntaria de jornada.*

Sin cambios.

Artículo 86. *Permiso y flexibilización por razón de violencia de género sobre la trabajadora.*

Se **ACUERDA** incluir en este artículo lo ya previsto en el art. 100.7 sobre las faltas de asistencia:

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

Se **ACUERDA** añadir lo que figura en negrita en iguales términos a lo acordado en la adecuación del **II Plan Concilia** a la legislación vigente:

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

Artículo 87. *Permiso para formación.*

Sin cambios.

Artículo 88. *Licencia por asuntos propios.*

Sin cambios.

Artículo 89. *Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.*

Sin cambios.

Artículo 90. *Disposiciones comunes a las medidas de flexibilización horaria.*

Sin cambios.

Artículo 91. *Vacaciones.*

Se **ACUERDA** la siguiente redacción del artículo 91, apartado 2, letra b), en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (los cambios figuran en negrita):

“2. El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:



b) Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con los permisos **de maternidad, paternidad, por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija del progenitor diferente de la madre biológica**, o acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal, las situaciones de riesgo o los permisos citados finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal laboral tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.”

TÍTULO IX. Régimen disciplinario

Las **propuestas** de las organizaciones sindicales correspondientes al “**Título IX. Régimen disciplinario**” figuran adjuntas al **acta n.º 10 de 12 de junio de 2024**.

Con carácter previo, la representación de la Administración señala que en esta materia debe tenerse en cuenta que el personal laboral está también sujeto al régimen disciplinario establecido en el TREBEP y en Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, conforme dispone el artículo 93.1 del propio TREBEP.

Se recuerda que en la reunión de 2-07-2024 la Administración entregó a las organizaciones sindicales una propuesta de modificación de este título para incorporar al convenio colectivo las mismas modificaciones introducidas en la Ley 4/2011 por la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

Artículo 92. Potestad disciplinaria.

Sin cambios.

Artículo 93. Clases de faltas.

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 94. Faltas muy graves.

Se **ACUERDA** modificar la letra b) del artículo 94, añadiendo lo que figura en negrita:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, **identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual**, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o



cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad orientación sexual, **identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual** y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

Se **ACUERDA** añadir las siguientes nuevas letras en el artículo 94:

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

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

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

Se **ACUERDA** añadir un nuevo apartado 2 en el artículo 94 (la regulación actual pasaría a ser el apartado 1):

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

Se **ACUERDA**, a propuesta de CCOO, añadir expresamente lo que se entiende por familia LGTBI:

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

Artículo 95. Faltas graves.

Se **ACUERDA** añadir las siguientes nuevas letras en el artículo 95:

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

r) Obstruir leve o ilegítimamente la acción investigadora en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en



Castilla-La Mancha; bien con conductas agresivas de carácter físico o psicológico, o utilizando ambigüedades, ocultamientos, evasión o faltando a la verdad de los hechos; cuando sean requeridos para ello por razón de su empleo; con intención de dificultar levemente y con suficiencia el cumplimiento de los mandatos referidos.”

Artículo 96. *Faltas leves.*

Se **ACUERDA** añadir la siguiente nueva letra:

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

Artículo 97. *Sanciones que pueden imponerse según la gravedad de la falta.*

Sin cambios.

Artículo 98. *Suspensión de la sanción por seguir tratamientos de desintoxicación o deshabituación.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 99. *Graduación de las sanciones.*

Sin cambios

Artículo 100. *Personas responsables.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 101. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 102. *Prescripción de faltas y sanciones.*

Sin cambios.

Artículo 103. *Cancelación de sanciones.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 104. *Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario.*

El DGFP propone modificar la competencia para acordar la sanción de despido que pasaría a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública.

Todas las organizaciones sindicales se muestran de acuerdo con la propuesta.

Por lo expuesto, se **ACUERDA** modificar la letra a) del artículo 104.5 en los términos siguientes: “a) Para imponer la sanción de despido, ~~el Consejo de Gobierno~~ la persona



titular de la Consejería competente en materia de función pública, a propuesta de la persona titular de la Consejería o del máximo órgano de dirección del organismo autónomo en el que esté destinado el trabajador o la trabajadora.”

Artículo 105. *Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.*

Sin cambios.

Artículo 106. *Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.*

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 107. *Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.*

Sin propuestas ni cambios.

TÍTULO X. Mejora de las condiciones de trabajo

Se adjuntan a la presente acta las **propuestas** de las organizaciones sindicales a los **títulos X a XII**.

En particular, el DGFP anticipa su predisposición a aceptar en el Título X las propuestas a los artículos 108.1 (STAS-CLM), sobre que se tenga en cuenta las funciones o tareas que se desempeñan para la realización de cursos de formación, y 111.4 (CCOO) en relación con el abono de desplazamientos para reconocimientos médicos.

Finaliza la reunión, siendo las 13:40 horas, en el lugar y fecha señalados al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

STAS-CLM

UGT



área pública
castilla - la mancha

área pública
castilla-la mancha

A/A.JOSÉ NARVÁEZ VILA
DIRECTOR GENERAL DE FUNCION PÚBLICA JCCM.
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y AAPP
AVENIDA DE PORTUGAL
45071 TOLEDO

ASUNTO: PROPUESTAS AL IX CONVENIO COLECTIVO.

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CASTILLO, en su nombre y en representación a efectos de este asunto del Área Pública de CCOO de Castilla La Mancha; con domicilio de notificaciones en C/ Miguel López de Legazpi, 32. 02005-Albacete.

MANIFIESTO:

1º- Atendiendo al calendario de negociación fijado en la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo, celebrada el 2 de julio de 2024, le remito las consideraciones que esta organización sindical ha estimado, referentes a las propuestas que esta Administración trasladó a la parte social sobre los artículos 59, 94 ,95 y 96. Asimismo, le traslado las aportaciones de este sindicato desde el art.108 al 125. Para ello, recogemos únicamente los artículos del VIII Convenio que consideramos que han de ser modificados, reproduciendo el texto original y señalando en color rojo las mejoras que hemos considerado que han de figurar en el IX Convenio.

CONSIDERACIONES A LAS PROPUESTAS DE LA ADMINISTRACIÓN:

DGFP
2-07-2024

Propuesta de modificación del Título IX del Convenio Colectivo: Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

1. Art. 94. Faltas muy graves.

1.1. Se propone modificar la letra b) del artículo 94, añadiendo lo que figura en negrita:

*"b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, **identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual**, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad orientación sexual, **identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual** y el acoso moral, sexual y por razón de sexo".*

1.2. Se propone añadir las siguientes nuevas letras en el artículo 94:

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

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

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

1.3. Se propone añadir un nuevo apartado 2 en el artículo 94 (la regulación actual pasaría a ser el apartado 1):

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

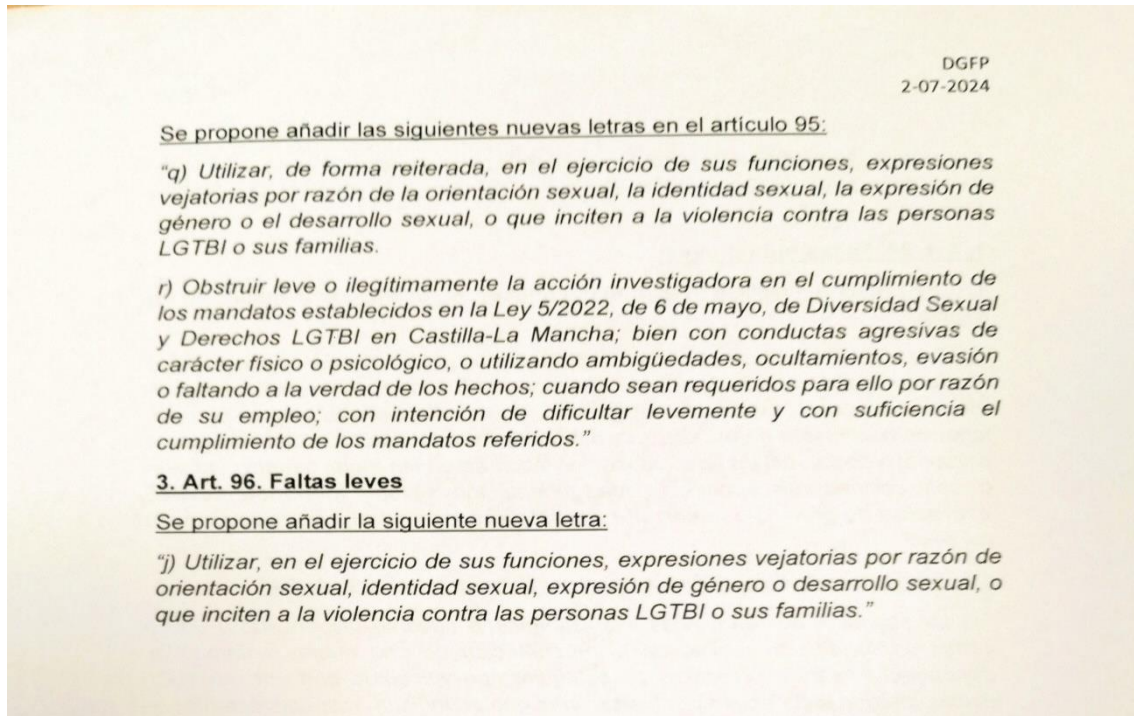
2. Art. 95. Faltas muy graves

Página 1 de 2

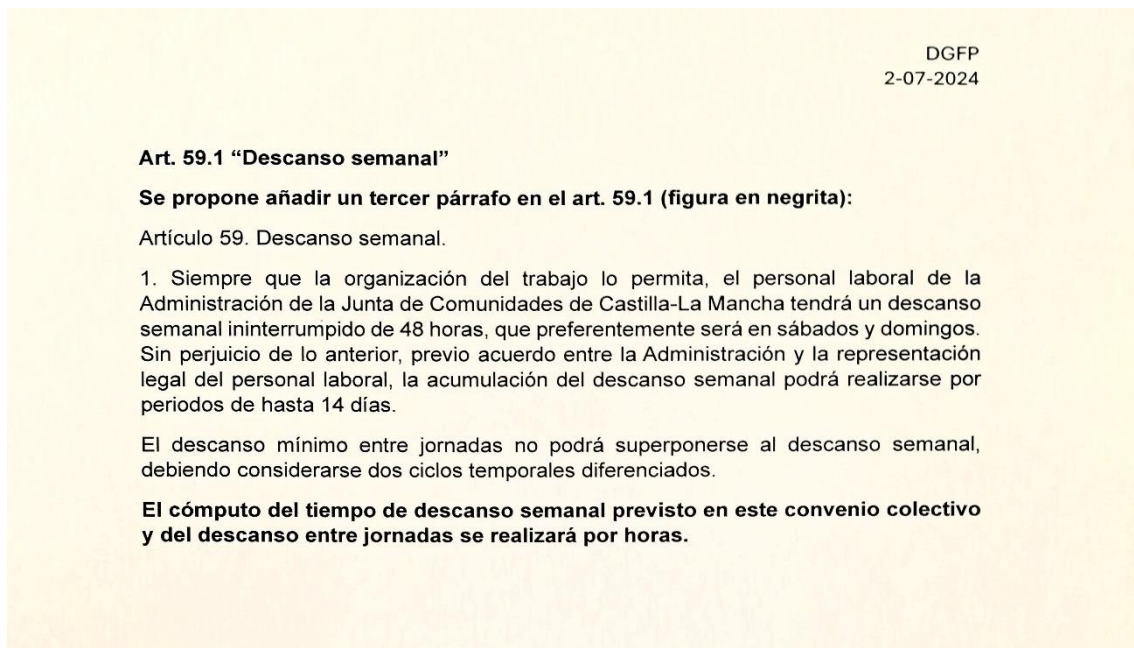


El punto 1.3, apartado 2 recoge: “Las faltas tipificadas en las letras b), w), x) e y) se entenderán cometidas también cuando la persona perjudicada por las conductas en ellas descritas sea una persona perteneciente a una familia LGTBI “

Solicitamos aclaración de a qué se refieren con el término “familia”



De igual manera, pedimos aclaración de si las referencias del art. 96 se refieren a los familiares de una persona LGTBI o entienden el colectivo LGTBI como una familia





No entendemos qué sentido tiene el párrafo que añaden al art. 59.1 pues la redacción que se plantea no varía nada. Por tanto, consideramos que debe mantenerse la redacción actual.

PROPUESTAS DE CCOO DEL ARTÍCULO 108 AL 125

Artículo 108. Formación y perfeccionamiento profesional.

3. Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a una actividad de formación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1º. El tiempo de asistencia a cursos y actividades formativas convocados o impartidos por la Escuela de Administración Regional o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas **únicamente** se considerará como tiempo de trabajo efectivo cuando la participación tenga carácter obligatorio o cuando, siendo la participación voluntaria, su contenido formativo esté directamente relacionado con las funciones o tareas correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.

En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

2º. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para la trabajadora o el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o la trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral.

En estos supuestos, **que no podrán superar los quince días al año**, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo **y devengarán los gastos de viaje y dietas correspondientes.**

~~Quando sea el trabajador o la trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a la representación legal del personal laboral; en estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.~~



Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

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

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

La Administración articulará los medios para que personal laboral que trabaja en centros de Enseñanza pueda realizar el reconocimiento en su localidad de trabajo. Cuando por circunstancias excepcionales no se pudieran realizar tales reconocimientos en las localidades de trabajo, se abonarán los desplazamientos de este personal hasta las localidades en las que se ubicaran los centros que les correspondiesen.

Se propone añadir un **nuevo apartado**:

11. Seguros de vida y de incapacidad total para la profesión habitual e incapacidad absoluta:

La Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas tiene suscrita una póliza (nº2201500116) de SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES NO LABORALES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos.

El contrato está suscrito con AIG EUROPE, S.A. y su periodo de vigencia se extendía inicialmente desde el día 16 de octubre de 2020 hasta el día 16 de octubre de 2022. El contrato se prorrogó en los mismos términos desde el día 16 de octubre de 2022 hasta el 16 de octubre de 2024.

CCOO solicitamos:

Que se contemplen expresamente en el Convenio las garantías y capitales asegurados por persona asegurada. Las cuantías se actualizarán finalizado el periodo de vigencia conforme al IPC y se **ampliara la cobertura también a las situaciones provocadas por enfermedad común** en los supuestos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total incapacidad permanente total, así como en las siguientes garantías adicionales por: hijos menores de edad y/o incapacitados en caso de fallecimiento; de orfandad en caso de fallecimiento; servicio de asesoramiento en sucesiones; adaptación y acondicionamiento del domicilio; adaptación y acondicionamiento del vehículo; para silla de ruedas y accesorios mecánicos, eléctricos y motrices; para aparatos de ortopedia; para prótesis ortopédica; para rehabilitación de las lesiones sufridas; para reparación estética.



Artículo 112. Incapacidad permanente total.

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado o por percibir la cantidad de ~~18.000 euros~~* y extinguir su relación laboral.

* CCOO proponemos que la cantidad a percibir se determine en función de los años que faltan para la jubilación obligatoria en el momento en que se opte por extinguir la relación laboral, conforme a la siguiente tabla:

Años antes de la jubilación obligatoria	Cantidad a percibir
0-1	0,00 €
1-2	3.000,00 €
2-3	6.000,00 €
3-4	9.000,00 €
4-5	12.000,00 €
5-6	15.000,00 €
6-7	18.000,00 €
7-8	21.000,00 €
8-9	24.000,00 €
9-10	27.000,00 €
10-11	30.000,00 €
11-12	33.000,00 €
12+	36.000,00 €

Estas cantidades se actualizarán anualmente conforme al aumento del IPC



En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en incapacidad permanente total.

El derecho a optar por ocupar otro puesto de trabajo se hará efectivo mediante su participación, por el segundo turno, en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo.

7. La trabajadora o el trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida, **si no hubieran transcurrido cinco años desde la fecha en la que la percibió.**

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

Se propone añadir un nuevo apartado,

Apartado 9:

-Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, suspensión del contrato por nacimiento de menor y riesgo durante el embarazo o lactancia.

En los supuestos de incapacidad temporal, tanto derivada de contingencias profesionales como la contingencia común, así como en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensiones de contrato por nacimiento/cuidado de menores y riesgo durante el embarazo o lactancia, la JCCM abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social o mutua y el 100% de las retribuciones mensuales íntegras que venía percibiendo en su situación de activo, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

En ninguno de los supuestos contemplados en el apartado anterior el complemento a cargo de la JCCM podrá suponer para la persona afectada percepciones que sumadas a la prestación de la Seguridad Social sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectivo sus servicios laborales.

Artículo 113. ~~Protección de la maternidad.~~ Embarazo y lactancia

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando la trabajadora comunique a su unidad de personal la situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, dicha unidad dará traslado al Servicio de Prevención



de Riesgos Laborales de forma inmediata para la valoración de si por el desempeño de su trabajo puede estar expuesta a cualquier riesgo nocivo para su salud, la del feto o la del recién nacido.

En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

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

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

Las trabajadoras de las brigadas de carreteras de la Consejería de Fomento que participen en los retenes de guardias localizadas de emergencias, y que durante el periodo de embarazo y lactancia hayan quedado exentas, por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de la realización de guardias, percibirán la compensación económica por las horas de trabajo efectivo en la misma cuantía que las realizadas por los retenes en los que estuvieran integradas. Igualmente se aplicará esta compensación económica a las trabajadoras de otras categorías de personal laboral que presten servicio de guardia.

Justificación: Conforme a sentencia firme nº 193/2019 del Juzgado Contencioso Admtvo. Nº 2 de Toledo, de 15 de octubre de 2019 que reconoce el citado derecho a una agente medioambiental. Asimismo, este derecho se reconoce en el art. 5 de la Orden 225/2022, de 24 de noviembre, de la Consejería de Bienestar Social, por la que se regulan las guardias localizadas de los equipos interdisciplinarios de menores.

Artículo 120. Conceptos no salariales.

1. Indemnizaciones y asistencias:

Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 36/2006, de 4 de abril, o norma que lo sustituya.

2. Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida.

Tendrán derecho a esta indemnización aquel personal de las Consejerías competentes en materia de carreteras, **aguas y obra pública** que ocupen puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos en cuantía de ~~16,69~~ **20,56 Euros**, por día trabajado en tales circunstancias, **cuantía que se actualizarán de forma anual en la misma proporción que el salario base.**



3. Gastos de locomoción:

Se indemnizarán los gastos de locomoción cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sea autorizado al personal el uso de su vehículo particular por la persona titular de la Secretaría General, Delegación Provincial o Servicio Periférico correspondiente.

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

4. Indemnización por jubilación anticipada:

1º. El personal laboral fijo que opte voluntariamente por jubilarse anticipadamente tendrá derecho a percibir una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes referidas al año 2017 (**actualizar cuantías a fecha de firma del Convenio**) :

- ~~En la fecha en que se cumplan 60 años~~ **Entre el quinto año inmediatamente anterior y el cuarto año inmediatamente anterior a la edad de jubilación ordinaria que correspondería a la persona afectada:** 20.492,95 euros.

- ~~A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que se cumplan 61 años~~ **Entre el cuarto año inmediatamente anterior y el tercer año inmediatamente anterior a la edad de jubilación ordinaria que correspondería a la persona afectada:** 17.278,36 euros.

- ~~A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que se cumplan 62 años~~ **Entre el tercer año inmediatamente anterior y el segundo año inmediatamente anterior a la edad de jubilación ordinaria que correspondería a la persona afectada:** 13.661,96 euros.

- ~~A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que se cumplan 64 años~~ **Entre el segundo año inmediatamente anterior y el año inmediatamente anterior a la edad de jubilación ordinaria que correspondería a la persona afectada:** 9.676,22 euros.

- ~~En la fecha en que se cumplan 64 años~~ **Durante el año inmediatamente anterior a la edad de jubilación ordinaria que correspondería a la persona afectada:** 5.223,75 euros.

2º. Las indemnizaciones previstas en el apartado anterior se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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

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



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

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de ~~1.200~~ **3.000** euros.

En el supuesto de cambio de domicilio o residencia venga acompañado del traslado a que hace referencia el artículo 49 del convenio colectivo serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

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

Artículo 121. Otras prestaciones.

1. Anticipos reintegrables:

Los trabajadores y las trabajadoras con contrato fijo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrán solicitar anticipos con un límite máximo de ~~3.000 euros~~, **6.000 euros** a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General correspondiente, dentro de su disponibilidad presupuestaria.

Se resolverán por orden de fecha de entrada de las solicitudes. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de prelación:

1º. Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.

2º. Gastos de enfermedad o siniestros.

3º. Vivienda, por este orden:

- Impago de hipoteca.
- Adquisición de primera vivienda.
- Intereses de préstamos de primera vivienda.
- Reforma de primera vivienda.

4º. Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.

5º. Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.

6º. Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Título XII

Derechos de representación colectiva

Artículo 122. Representación colectiva.



1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que regulen los derechos sindicales y de participación.
2. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las Organizaciones Sindicales en la Comisión Negociadora.
3. El personal con dispensa total de asistencia al trabajo por el ejercicio de actividades sindicales tiene derecho a percibir las mismas retribuciones que le correspondería si estuviera desempeñando su puesto de trabajo. Este derecho no alcanzará a las indemnizaciones ni a los gastos de locomoción.

Añadir un nuevo apartado:

Las organizaciones sindicales tendrán derecho a acceder a toda la información actualizada de los listados de bolsa para poder efectuar de manera adecuada su labor de supervisión del funcionamiento de las bolsas de trabajo.

Los datos a los que tendrán acceso serán, como mínimo, los nombres de los integrantes de los listados de bolsa, el orden de los mismos en la bolsa y en el listado concreto, y su situación de disponibilidad.

Tendrán acceso también a esta información cuando corresponda a ampliaciones de bolsa mediante listados de suspensos, incorporación de personas integrantes de bolsas antiguas o cualquier otro sistema que incremente el número de integrantes de los listados de bolsa.

El ejercicio de este derecho se hará efectivo mediante el nombramiento de un o una representante y un o una suplente ante cada una de las Comisiones de Seguimiento y Control existentes en cada provincia. Serán estas personas representantes las que tendrán acceso efectivo a toda la información que se establece en los párrafos anteriores. Estas personas representantes deberán observar los deberes a los que les obligue la normativa de protección de datos vigente en cada momento.

Todo lo anterior se realiza sin perjuicio de lo establecido en el propio reglamento que regule el funcionamiento de las bolsas de trabajo.

Artículo 123. Comités de empresa y delegados de personal.

1. El personal de los comités de empresa y delegados o delegadas de personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:



a) Cada delegado o delegada de personal o componente del comité de empresa dispondrá de crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones **de 30 horas mensuales o superior si así se establece** en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

b) No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los delegados o delegadas de personal y el personal de los comités de empresa podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Las circunstancias que den lugar a esta excepcionalidad deberán justificarse en el plazo de 48 horas.

Las dietas y gastos de desplazamiento derivados de la asistencia a estas reuniones serán abonadas por la Administración a los asistentes representantes de las diferentes organizaciones sindicales conforme a lo establecido en el artículo 120.3 del presente convenio y el Decreto 36/2006, de 04-04-2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio o normativa que lo sustituya.

c) Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral, **a los listados mensuales de horas extraordinarias y horas realizadas fuera de la jornada habitual de forma que se identifique a las personas que las hayan realizado con el número de horas realizadas por ellas**, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal laboral.

d) La Administración se obliga a facilitar a cada comité de empresa y a las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

e) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las trabajadoras y los trabajadores.

f) Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

2. El personal del comité de empresa o los delegados o delegadas de personal, previa comunicación a la Dirección General competente en materia de función pública, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo por la acumulación de horas mensuales, en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

3. El personal del comité de empresa y delegadas o delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta cuatro años después del cese en la representación para la que se produjo la elección.



área pública
castilla - la mancha

área pública
castilla-la mancha

Artículo 124. Secciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban con la Administración.

A los efectos de estos nombramientos, las correspondientes Secciones Sindicales podrán estar constituidas de forma conjunta por personal laboral y personal funcionario.

En Albacete, a 5 de septiembre de 2024.

Atentamente:

José Luis Martínez Castillo

Coordinador Regional Sector Autonómico.

CCOO. Federación de Servicios a la Ciudadanía. Administración Autonómica.

Calle Miguel López de Legazpi, 32

02005 Albacete.

Tfno:696500358

E-mail: joseluis.martinez@cm.ccoo.es



Título X. Mejora de las condiciones de trabajo

Capítulo I. Formación y acción social

Artículo 108. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aquel tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como al acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En los Planes de Formación de la Escuela de Administración Regional se incorporarán las acciones formativas necesarias para ello, con la participación de la representación legal del personal laboral.

2. El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a una actividad de formación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1º. El tiempo de asistencia a cursos y actividades formativas convocados o impartidos por la Escuela de Administración Regional o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas ~~únicamente se considerará~~ como tiempo de trabajo efectivo cuando la participación tenga carácter obligatorio o cuando, siendo la participación voluntaria, ~~su contenido formativo esté directamente relacionado con las funciones o tareas correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.~~ **se le haya concedido el permiso para su participación.**

2º. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para la trabajadora o el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o la trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando sea el trabajador o la trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a la representación legal del personal laboral; en estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.



Artículo 109. Medios materiales para la mejora de trabajo.

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

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

- a) Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
- b) Elegir los equipos de protección individual conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del citado Real Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.
- c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y a las trabajadoras los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- d) Velar por que la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.
- e) Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto.

2. La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo, no específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del personal, que por sus características de uniformidad establezca determinado personal **al menos una vez al año**. Asimismo, facilitará gratuitamente al personal a su servicio la ropa que, con motivo de la realización de las correspondientes tareas, pueda sufrir ensuciamiento o deterioro superior al normal.

3. La negociación de las características de la ropa de trabajo, tenga o no la consideración de equipo de protección individual, se llevará a cabo por cada **Delegación Provincial de la Consejería correspondiente** ~~consejería u organismo autónomo en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora.~~

Artículo 110. Programa de Acción Social. Dotarlo y ponerlo de nuevo en marcha.

Al personal laboral le serán de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Capítulo II. Salud laboral

Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1. De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de su representación legal y a la vigilancia de su estado de salud.



2. La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y demás disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

El personal laboral de las categorías en las que se determine su exposición a agentes biológicos, sea ésta de carácter ocasional o continuada, dispondrán de 10 minutos al finalizar su jornada para su aseo personal que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

3. La Administración garantizará la vigilancia periódica del estado la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

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

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

5. La Administración garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren, siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

6. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación e instrucciones recibidas.

7. En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador o una trabajadora de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se tenderá a favorecer la recuperación mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

8. La situación del personal nocturno y del personal por turnos exige que el nivel de su protección en materia de seguridad y de salud esté adaptado a la naturaleza de sus trabajos respectivos, y que los servicios y medios de protección y de prevención tengan una organización y un funcionamiento eficaces.

9. El personal laboral recibirá la información necesaria en relación con los riesgos laborales, tanto los que afectan a su centro de trabajo como los que corresponden a su puesto de trabajo o



función, y las medidas de protección y prevención que se le apliquen. Asimismo, deberá estar informado de las medidas de emergencia existentes en su centro de trabajo.

10. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 112. Incapacidad permanente total.

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, **sea ésta indefinida o revisable**, podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado o por percibir la cantidad de ~~48.000~~ **20.000** euros y extinguir su relación laboral.

En los supuestos en los que la resolución de la declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual tenga carácter revisable, una vez transcurrido el plazo de 2 años desde la resolución, si ésta no ha sido objeto de revisión o se haya fijado un nuevo plazo para una posible revisión, y así sucesivamente, el personal laboral, mantendrá su relación laboral en suspenso, aunque sin reserva de puesto de trabajo, de forma que el personal afectado pueda optar entre participar en el concurso permanente de traslados o extinguir su relación laboral con la JCCM, percibiendo la cantidad de 20.000 €.

En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en incapacidad permanente total.

Si efectuada la revisión habiendo transcurrido más de 2 años desde la primera resolución de incapacidad permanente total para su profesión habitual y no habiendo obtenido un puesto mediante la participación por el segundo turno del concurso de traslados, se produjera la rehabilitación para prestar servicios en la categoría en la que fue declarado en incapacidad permanente total, el reingreso al servicio activo se producirá mediante la participación por el primer turno del concurso permanente de traslados.

El derecho a optar por ocupar otro puesto de trabajo se hará efectivo mediante su participación, ~~por el segundo turno~~, en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo. **(Podría ser también por el primer turno en el caso de encontrarse en excedencia por incompatibilidad en categoría diferente.)**

2. La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.

3. La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en la Dirección General competente en materia de función pública.

Dicho informe solo tendrá validez durante un año a contar desde su emisión. Transcurrido dicho



plazo sin haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados, la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional deberá volver a acreditarse mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La cualificación necesaria **para las categorías del grupo profesional en el que estuviese encuadrado u otro inferior** se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida en el Anexo III del convenio colectivo o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto en dicho Anexo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

La cualificación necesaria para la obtención de un puesto en otra categoría de un grupo profesional superior, únicamente vendrá determinada por encontrarse la persona solicitante en situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría que se solicita.

El personal laboral fijo al que se refiere este artículo tendrá preferencia para realizar los cursos de habilitación funcional. Para que la trabajadora o el trabajador sea admitido en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.

5. Adjudicado un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados se produce la novación modificativa del contrato del trabajador o de la trabajadora que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

6. El personal laboral fijo que no ejercite el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtenga puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado 1.

7. La trabajadora o el trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

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

Artículo 113. Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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



En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

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

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

(*) Párrafo añadido por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018 (DOCM 159 de 14-08-2018).

Artículo 114. Movilidad voluntaria por razones de salud.

El personal laboral fijo al que, previo informe del Servicio de Prevención de riesgos laborales, le sea recomendado un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, tendrá preferencia sobre el resto de participantes en el concurso de traslados para la adjudicación de dicho puesto. Para ello, será necesario que previamente, la plaza identificada, haya sido bloqueada para su adjudicación en el concurso de traslados. Las adjudicaciones de estas plazas se efectuarán al margen del concurso de traslados por la DGFP u órgano que se determine.

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del personal laboral o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se desarrolle, previo acuerdo de la Comisión Negociadora.

Título XI

Retribuciones y otras prestaciones económicas

Artículo 115. Principios generales.

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, serán las establecidas en el mismo en atención al grupo en que se integra cada categoría profesional y al puesto tipo de adscripción de la trabajadora o del trabajador.

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo se entienden referidas a jornada completa.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en esta materia entre la Administración y las Organizaciones Sindicales y de la competencia de la Comisión Negociadora en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes.

Artículo 116. Retribuciones básicas.

1. Salario Base: es la retribución que corresponde al personal por cada mes completo de prestación de servicios según el grupo profesional al que pertenece su categoría profesional, cuya cuantía se prevé en el Anexo II del presente convenio colectivo.



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

Artículo 117. Complemento específico.

Es la retribución fija mensual asignada a algunos puestos de trabajo, que percibirán las personas trabajadoras que los ocupan. Puede ser:

1. Complemento de puesto de trabajo.

Es la retribución asignada en atención a las características o condiciones de desempeño particulares que concurren en algunos puestos de trabajo o la pertenencia a determinadas categorías profesionales.

Cada categoría profesional tendrá reservados los puestos tipo que se determinarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo. La Relación de Puestos de Trabajo también establecerá la cuantía total asignada, en su caso, a cada uno de los puestos tipo existentes en concepto de complemento específico de puesto, cantidad que englobará el conjunto de circunstancias valoradas a las que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

Cualquier plaza de nueva creación se adecuará a alguno de los puestos tipo reseñados, en función de la categoría profesional a la que se reserve dicha plaza. En el supuesto de creación de una nueva categoría profesional, la Comisión Negociadora, por mayoría de cada una de las partes que la componen, determinará el o los puestos tipo a desempeñar por el personal que obtenga la nueva categoría profesional.

2. Complemento de jornada.

Es el que corresponde percibir a la persona trabajadora por razón de la forma en que realiza dicha jornada. Puede ser:

- a) De turnicidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de turnos rotatorios de mañana y tarde, o en su caso, de noche, de forma ininterrumpida.
- b) De jornada partida: corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que la jornada diaria haya de cumplirse en horario partido, con un descanso mínimo ininterrumpido de una hora y máximo de tres, siempre que cualquiera de los periodos tenga una duración mínima de dos horas.
- c) De nocturnidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que desarrollan su actividad exclusivamente en régimen de trabajo nocturno.

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

Artículo 118. Complementos personales.

1. Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en el Anexo II del convenio colectivo.

2. Complemento Personal Transitorio: **(Nos remitimos al texto preacordado en la negociación)** es la cantidad que como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la



Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente convenio colectivo, perciba la persona trabajadora fija o temporal y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

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

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

Entre las retribuciones anteriores se incluirá también la doceava parte del importe que se hubiese percibido por horas trabajadas en sábados, domingos o festivos, o por horas nocturnas, durante los doce meses anteriores al reconocimiento del complemento personal transitorio en el puesto que sea tenido en cuenta para su cálculo. Si en este periodo de 12 meses el trabajador o la trabajadora no hubiese percibido el citado complemento por encontrarse en algunas de las situaciones previstas en el artículo 52.1, letras c), d), e), f), g), h), k), l), m), n), ñ), o), p) y q), se computará como percibida, a estos efectos, la cuantía que resulte de aplicar los criterios establecidos en la disposición adicional décima.

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

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

~~d) Así mismo, mensualmente, la cuantía que la trabajadora o el trabajador perciba en concepto de complemento por horas trabajadas en sábados, domingos y festivos o por horas nocturnas, minorará la cuantía que se abone en concepto de complemento personal transitorio.~~

Si para el cálculo del CPT reconocido se hubiese deducido alguna cantidad en concepto de sábados, domingos y festivos y/o por horas nocturnas, la minoración a que se refiere el párrafo anterior sólo se aplicará en el importe que las percepciones por tales conceptos excedan de aquella cantidad.

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

f) (*) Los complementos personales transitorios se extinguirán cuando el trabajador o la trabajadora sea declarado en situación de excedencia sin reserva de puesto o se extinga su relación laboral salvo que, sin solución de continuidad, sea contratado para prestar servicios en **el mismo código de puesto en la JCCM.**

A estos solos efectos no tendrá la consideración de extinción de la relación laboral la que afecte al personal laboral temporal que, como consecuencia de haber superado un proceso selectivo en una categoría incluida en este convenio colectivo, se incorpore a un nuevo puesto de trabajo como personal laboral fijo. En estos casos se aplicarán las reglas de absorción previstas en los apartados c) y d) de este artículo.

(*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021)

NOTA: Esta modificación tendrá efectos de la fecha de incorporación del personal laboral afectado a los puestos de trabajo obtenidos tras la superación de los procesos selectivos



derivados de la Ofertas de Empleo Público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para los años 2017 y 2018.

Artículo 119. Determinación del valor horario.

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

2. El valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos será de ~~7,17~~ euros/hora en ~~2017~~ **(El que corresponda al año de la entrada en vigor del IX Convenio Colectivo)**. A efectos de cómputo, estos días se contabilizarán desde las 0 a las 24 horas, con un máximo abonable de 10 horas/día, salvo que, por necesidades del servicio debidamente acreditadas, así se acuerde entre la Administración y el comité de empresa o el delegado o delegada de personal del centro de trabajo afectado. Este complemento también es abonable al personal contratado para realizar, exclusivamente, trabajos en sábados, domingos y festivos.

3. El valor del complemento por cada hora nocturna ~~para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios~~ será de ~~2,28~~ euros en ~~2017~~ **(El que corresponda al año de la entrada en vigor del IX Convenio Colectivo)**. A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente.

El valor del complemento por cada hora festiva trabajada durante los días 25 de diciembre, así como los días 1 y 6 de enero, se verá incrementado en un 100 % entre las 0 y las 24 horas.

El valor del complemento por cada hora nocturna trabajada durante las noches del 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero, entre las 22 h y las 8 h del día siguiente, se verá incrementado en un 100 %

Los días 24 y 31 de diciembre que no caigan en sábado o domingo, tendrán la consideración de días festivos a efectos económicos.

Las compensaciones económicas por horas de sábados, domingos y festivos y horas nocturnas a las que se refieren los dos puntos anteriores se abonarán al personal que las realicen, así como en los supuestos y con los requisitos previstos en la disposición adicional décima del convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 120. Conceptos no salariales.

1. Indemnizaciones y asistencias:



Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 36/2006, de 4 de abril, o norma que lo sustituya.

2. Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida.

Tendrán derecho a esta indemnización aquel personal ~~de la Consejería competente en materia de carreteras~~ que ocupe puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos en cuantía de ~~16,69~~ **(El que corresponda al año de la entrada en vigor del IX Convenio Colectivo)**. por día trabajado en tales circunstancias.

3. Gastos de locomoción:

Se indemnizarán los gastos de locomoción cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sea autorizado al personal el uso de su vehículo particular por la persona titular de la Secretaría General, o Delegación Provincial ~~o Servicio Periférico~~ correspondiente.

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

4. Indemnización por jubilación anticipada:

1º. El personal laboral fijo que opte voluntariamente por jubilarse anticipadamente tendrá derecho a percibir una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes referidas al año ~~2017~~:

- En la fecha en la que falten 2 años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 15.000 €.

- A partir del día siguiente a la fecha en la que falten 2 años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación y hasta el día en que falte un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 10.000 €.

- En la fecha en la que falte 1 año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 7.000 €.

~~- En la fecha en que se cumplan 60 años: 20.492,95 euros.~~

~~- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que se cumplan 61 años: 17.278,36 euros.~~

~~- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que se cumplan 62 años: 13.661,96 euros.~~

~~- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que se cumplan 64 años: 9.676,22 euros.~~

~~- En la fecha en que se cumplan 64 años: 5.223,75 euros.~~

2º. Las indemnizaciones previstas en el apartado anterior se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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

4º. La indemnización por jubilación anticipada ~~no~~ será de aplicación a quienes se encuentren en jubilación parcial **en la fecha en la que a estos trabajadores les falte un año para alcanzar**



la edad ordinaria de jubilación.

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

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros.

En el supuesto de cambio de domicilio o residencia venga acompañado del traslado a que hace referencia el artículo 49 del convenio colectivo serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

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

(*) Añadido apartado 5 por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018

(DOCM 159 de 14-08-2018)

6º. Se abonará el coste de la renovación del permiso de conducir, al personal laboral que, en la RPT, figure como requisito la posesión de éste.

Artículo 121. Otras prestaciones.

1. Anticipos reintegrables:

Los trabajadores y las trabajadoras con contrato fijo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrán solicitar anticipos con un límite máximo de ~~3.000~~ **4000 €** euros, a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General correspondiente, dentro de su disponibilidad presupuestaria. Se resolverán por orden de fecha de entrada de las solicitudes. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de prelación:

1º. Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.

2º. Gastos de enfermedad o siniestros.

3º. Vivienda, por este orden:

- Impago de hipoteca.

- Adquisición de primera vivienda.

- Intereses de préstamos de primera vivienda.

- Reforma de primera vivienda.

4º. Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.

5º. Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.

6º. Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. 7º. Otros gastos.

Si las solicitudes presentadas en la misma fecha lo fueran por la misma causa, deberán concederse por orden de antigüedad, salvo que la persona más antigua hubiese obtenido algún anticipo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en cuyo caso la preferencia pasará a la siguiente en antigüedad de entre quienes lo hayan solicitado en la



misma fecha.

2. Otros anticipos:

Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad a las trabajadoras y los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo que lo soliciten en el mes de enero de cada ejercicio económico.

Las personas interesadas reintegrarán estos anticipos dentro del ejercicio económico en

que lo hayan solicitado. Este anticipo es incompatible con el regulado en el apartado

anterior.

Título XII

Derechos de representación colectiva

Artículo 122. Representación colectiva.

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que regulen los derechos sindicales y de participación.

2. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las Organizaciones Sindicales en la Comisión Negociadora y Comisión Paritaria.

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

4.- La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, vendrá obligada a sufragar los gastos de locomoción a los miembros de las organizaciones sindicales representantes de la parte social en las Comisiones Paritaria y Negociadora que, como consecuencia de la asistencia a las reuniones convocadas de ambas comisiones, deban efectuar desplazamientos fuera de su localidad.

Artículo 123. Comités de empresa y delegados de personal.

1. El personal de los comités de empresa y delegados o delegadas de personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a) Cada delegado o delegada de personal o componente del comité de empresa dispondrá de crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

b) No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal



correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los delegados o delegadas de personal y el personal de los comités de empresa podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Las circunstancias que den lugar a esta excepcionalidad deberán justificarse en el plazo de 48 horas.

c) Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal laboral. d) La Administración se obliga a facilitar a cada comité de empresa y a las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

e) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las trabajadoras y los trabajadores.

f) Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

2. El personal del comité de empresa o los delegados o delegadas de personal, previa comunicación a la Dirección General competente en materia de función pública, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo por la acumulación de horas mensuales, en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

3. El personal del comité de empresa y delegadas o delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta cuatro años después del cese en la representación para la que se produjo la elección.

4. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y que forman parte del Comité de Seguridad y Salud correspondiente. Dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales dedicadas exclusivamente a actividades de prevención, que serán consideradas en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, pudiéndose acumular éstas entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Artículo 124. Secciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban con la Administración.

Artículo 125. Derecho de reunión.

1. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 horas ante la Dirección General competente en materia de función pública, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, las delegadas o delegados de personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 del total de la plantilla de la



Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 horas ante la Secretaría General correspondiente, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, los delegados o las delegadas de personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado. En el supuesto de pertenencia a dos o más Consejerías, el preaviso deberá efectuarse ante la Dirección General competente en materia de función pública.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso de 24 horas ante la Dirección del centro quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General correspondiente, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, delegados o delegadas de personal, secciones sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

2. Los comités de empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las secciones sindicales dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 de la plantilla del centro o servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que la afiliación sea del 5 por 100, siendo 5 horas anuales las que dispondrán las secciones sindicales con afiliación inferior al 5 por 100 del colectivo.

4. El 33 por 100 de la plantilla que pueda convocar asambleas dispondrá de 10 horas anuales.

5. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas, **previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.**

6. El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha

ALBACETE: Marqués de Villores 10, Ent. 02001. Tfno.: 967 248 744. albacete@stas-clm.com
CIUDAD REAL: Avd. Alfonso X el Sabio 1. 6ºD.13001. Tfno.: 926 274 091. ciudadreal@stas-clm.com
CUENCA: Diego Jiménez 21. 16003. Tfno.: 969 240 385. cuenca@stas-clm.com
GUADALAJARA: Ingeniero Mariño 10, bajo.19001. Tfno.: 949 222 703 guadalajara@stas-clm.com
TOLEDO: Dublín, 4, 1º izqda.45003. Tfno.: 925 211 232. toledo@stas-clm.com

A LA ATENCIÓN DE: DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA. PRESIDENTE DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM. CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Manuel Gómez-Calcerrada Guillén, con DNI 03819709F, como miembro del Secretariado Regional del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha (STAS-CLM), con CIF G45637162, presento a registro la redacción de propuestas de los títulos X, XI y XII y Disposiciones Adicionales y Transitorias para la Negociación del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración de la JCCM que se encuentra en curso.

En Toledo a 16 de agosto de 2024

Fdo: Manuel Gómez-Calcerrada Guillén
Miembro del secretariado Regional de STAS-CLM



REGISTRO DE ENTRADA JCCM E1-B
DIR. CONSEJERÍA HACIENDA, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y TRANSFORMACION DIGITAL

Nº de Registro: 3213655 - 16/08/2024 12:55:46



Propuestas de STAS-CLM para Título X,

Artículo 108. Formación y perfeccionamiento profesional.

Al final del punto 1. **Para la realización de los Cursos de Formación se tendrá en cuenta las funciones o tareas que se desempeñan en los puestos de trabajo.**

Punto 3. ... tres dos años

Al final del punto 3. **Los Cursos de Formación de la EAR relacionados con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo siempre se consideran como tiempo de trabajo efectivo, siendo los gastos de manutención y desplazamiento a costa de la Administración.**

~~guión 1º, ... únicamente se considerará como tiempo efectivo de trabajo...~~ **todos se consideran tiempo efectivo de trabajo**

~~Suprimir el segundo párrafo: Cuando se al trabajador o trabajadora quien solicite ... Los gastos deberán deberán asignarse a la administración cuando no sea obligatorio, pero relacionado con las funciones del puesto de trabajo.~~

Nuevo punto 4.- Los criterios de adjudicación de los cursos de la EAR serán públicos en virtud del cumplimiento de la ley de transparencia. Las Comisiones de Priorización estarán formadas en todo caso por la Administración y los sindicatos representativos en el ámbito del personal laboral de la JCCM

Artículo 109. Medios materiales para la mejora de trabajo.

1. c) ~~a los trabajadores y a las trabajadoras~~ **al personal**

Al final del punto 2. **Garantizando una perioricidad anual para la entrega de la ropa de trabajo. En todo caso, con motivo del inicio de una relación laboral, al personal que no tenga ropa de trabajo de contratos anteriores se le entregará una dotación, una vez revisado el correspondiente registro de entrega de ropa.**

Artículo 110. Programa de Acción Social.

RECUPERAR. Recuperar íntegramente el PAS vigente en el anterior Convenio Colectivo; y en todo caso, recuperar el 1% de la masa salarial anual correspondiente a la ejecución del mismo.

Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Punto 2. **En base al cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior, y en la Ley de Prevención de riesgos laborales La Administración garantizará.....**

Tercer párrafo del punto 4. El coste de la realización del reconocimiento médico será a cargo de la Administración.

Artículo 112. Incapacidad permanente total.

Incrementar los 18.000 euros a 25.000 euros.

Artículo 113. Protección de la maternidad.

Donde la adaptación no sea posible, y hasta que la Administración y la Mutua tramiten la licencia por riesgo en el embarazo la trabajadora estará dispensada de prestar servicios.

Art.114. Movilidad voluntaria por razones de salud.

La Administración podrá conceder traslados provisionales por razones de salud... Añadir al final del párrafo lo siguiente, Cuando el hecho causante cese, deberá volver a su puesto de trabajo, siendo revisable cada 6 meses. (hablamos del ámbito de negociación de ésta movilidad, en vez de comités la mesa negociadora del Convenio).

Artículo 117. Complementos específicos.

Añadir al final del 2º párrafo lo siguiente, Las características o condiciones de desempeño particulares deberán ser definidos en un anexo del presente Convenio Colectivo; y negociado con la parte social en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio.

Añadir en el último párrafo del punto 2º lo siguiente, previa negociación con los sindicatos representativos dentro del personal laboral de la JCCM.

Artículo 118. Complementos personales.

Añadir al final del punto 1 lo siguiente, previa negociación con los sindicatos representativos del personal laboral de la JCCM.

Artículo 119. Determinación del valor horario.

1. El valor de la hora ..., antigüedad, complemento específico y Complemento Personal Transitorio.

3. Actualizar a 5,5 euros el valor del complemento por cada hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios.

4. El personal que preste los servicios efectivos a que se refiere la disposición adicional decimoséptima, ...

(nuevo guión)- Las horas prestadas los días 1 y 6 de enero y 24, 25 y 31 diciembre, la cuantía que resulte en incrementar en un 100% el valor de la hora establecida en el apartado 1.

Artículo 120. Conceptos no salariales.

4. Regularizar cantidades.

5. Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género.
~~1.200~~ 2.000.

Artículo 121. Otras prestaciones.

~~3.000~~ 5.000.

Artículo 123. En el punto 3 añadir a los delegados de prevención con crédito horario.

Artículo 126. Seguro de responsabilidad civil para el personal que conduce vehículos.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la Administración, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por la Admón, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudiera incurrir el personal en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deba abonar el personal en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de las indemnizaciones por la Administración, se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir del personal que hubiera incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado.

El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración, cuando no proceda facilitársela directamente a través de los Letrados de la Comunidad, garantizará, a través de un seguro que cubra dicha situación, la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten en el ejercicio de sus funciones.

En el supuesto de, prestado servicio con vehículo de empresa, al personal le sea retirado el permiso de conducir, sin reincidencia en un plazo de 3 años, la administración le asignará a otro puesto de trabajo, respetándose los derechos económicos propios de su categoría, por un plazo máximo de 6 meses, si la retirada fuese superior a 6 meses, se le abonará a partir de dicho plazo los derechos económicos del nuevo puesto y se reintegrará al antiguo al finalizar la supresión o retención del permiso de conducir. Si la retirada del permiso se produce con vehículo propio, esta le destinará a otro puesto con los derechos económicos de este último puesto. Se exceptúan de los párrafos anteriores la supresión o retirada del permiso de conducir debidas a embriaguez o consumo de drogas.º

Disposición Adicional 2ª. Las categorías profesionales procedentes del VIII C.C, se integrarán de acuerdo a lo establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL).

Disposición Adicional tercera. Mesas Técnicas sobre catálogo de funciones, valoración de puestos y promoción interna.

En el segundo párrafo del punto 1º añadir En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor...

2. Asimismo, se constituirá en un plazo máximo de seis meses una mesa técnica de la Comisión Negociadora. Las partes se obligan y comprometen a acordar las funciones de las distintas categorías que integran el IX Convenio Colectivo

Disposición Adicional Décima. Horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches.

Añadir al final del primer párrafo lo siguiente, las IT por embarazo y por accidente profesional.

Disposición adicional Decimosegunda. Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de conductor.

Todos los puestos de trabajo de esta categoría, en las cuatro modalidades, se proveerán por el sistema de Concurso, ninguno por Libre Designación.

c) Tercera modalidad: aplicable a los puestos de trabajo de "Conductor de Alta Representación" y "Conductor Encargado de Parque".

Todos los Parques Móviles contarán con un puesto de trabajo denominado "Encargado de Parque Móvil" perteneciente al Grupo III.

Disposición adicional decimoséptima. Prestación de servicios fuera del horario ordinario para el personal integrante de las Brigadas de conservación de carreteras.

1. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se incrementará en 112 euros/mensuales el complemento de puesto de los puestos de las categorías profesionales que se indican adscritos a la consejería competente en materia de carreteras:

Encargado General de Obras Públicas.

Encargado de Obras Públicas.

Operador de Maquinaria Pesada.

Vigilante de Carreteras.

Conductor de Brigada.

Oficial Primera de Mantenimiento.

Oficial Segunda de Mantenimiento.

Peón Especialista.

Y todas aquellas que durante la vigencia de este convenio colectivo se determinen por la Comisión Negociadora.

Este incremento no absorberá los complementos personales transitorios que pudiera tener reconocidos el personal afectado por esta disposición.

2. El referido complemento de puesto retribuye, entre otras condiciones de trabajo, la obligación del personal que lo ocupa de participar en los retenes de guardias localizadas que se establezcan para la atención de emergencias. Así mismo, retribuye las horas de trabajo efectivo realizadas en los retenes y circunstancias referidos que, ~~en cómputo anual, excedan de 90 y no superen las 110~~. Estas horas de trabajo quedan excluidas de la retribución prevista en el artículo 119.4.

Cada hora de trabajo efectivo que se preste de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior se compensará por una hora de descanso y además, ~~con excepción de las horas que excedan de 90 y no superen las 110~~, se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 119.4.

3. La organización de los retenes de guardias para la atención de emergencias de las brigadas de conservación, cuya función es acudir a las situaciones de emergencia que afecten a la red viaria asignada a cada retén y que no puedan esperar en su resolución a la próxima jornada laboral en la que pueda acudir la brigada de conservación correspondiente, se fijará por la consejería competente mediante Instrucción negociada en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora en la que se establecerán turnos de guardia semanales, sin que el personal pueda ser obligado a participar en más de doce turnos al año. ~~Cuando los turnos de guardia coincidan con algún festivo o con el 24 o 31 de diciembre el personal afectado tendrá derecho a disfrutar por cada uno de estos días un día adicional de asuntos particulares.~~

Los listados se elaborarán en cada Dirección Provincial con una antelación mínima de tres meses, previa negociación con el comité de empresa, ~~adjuntándose al Calendario Laboral del año siguiente.~~

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

Disposición adicional vigesimosegunda. Tiempo de desempeño de puestos como personal laboral y procesos selectivos convocados por los sistemas general de acceso libre o general de acceso de personas con discapacidad.

Al final del párrafo. **..garantizando que los servicios prestados como Personal Laboral en la JCCM tendrán más valor que los prestados en otras Administraciones.**

Disposición adicional vigesimotercera. Jubilación parcial.

Al final del tercer párrafo. Los contratos de relevo se suscribirán a jornada completa de manera concentrada en determinados meses del año, **eligiendo la persona jubilada parcial la duración de los periodos de acumulación, que estarán entre 3 y 6 meses.**

Disposición Adicional Vigésimotercera. **Cambiar la denominación de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería por TCAE**

Disposición transitoria octava. Acuerdo de jubilación parcial

f) En el caso de que el relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcial, será el relevista quien de forma continuada preste sus servicios en la fecha de inicio del periodo de la jubilación parcial.

La prestación de servicios de ambos se concentrará en determinados meses del año en periodos anuales computados de fecha a fecha desde la fecha de inicio de los contratos, eligiendo la persona jubilada parcial la duración de los periodos de acumulación, que estarán entre 3 y 6 meses.

ANEXOS III, IV y V.

Cambiar por la Clasificación Profesional y Titulaciones del INCUAL.



**COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL
LABORAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA
A LA ATENCIÓN DIRECCION GENERAL DE FUNCION PUBLICA**

Avda. de Portugal, 45071 Toledo

Alberto Núñez Corrales, con D.N.I.- 47.050.077-N, responsable Sector Autonomía UGT– Servicios Públicos Castilla La Mancha, con C.I.F.-78.085.149 y con domicilio efectos de comunicación en calle Yedra, local N.º 2, 45007.Toledo.

Se presenta **aportaciones a los capítulos del X –XI-XII, para la próxima Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, dentro del plazo marcado en anteriores Comisiones mantenidas.**

**Título X. Mejora de las
condiciones de trabajo.**

**Capítulo I. Formación y
acción social**

Artículo 108. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, aquel tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como al acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En los Planes de Formación de la Escuela de Administración Regional se incorporarán las acciones ~~formas~~ necesarias para ello, con la participación de la representación legal del personal laboral.

2. El personal laboral que curse los estudios académicos antes mencionados tendrá preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichas actividades, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este convenio colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez ~~cada tres años~~, **al año** a la asistencia a una actividad de formación, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

1º. El tiempo de asistencia a cursos y actividades formativas convocados o impartidos por la Escuela de Administración Regional o por promotores incluidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en las Administraciones Públicas únicamente se considerará como tiempo de trabajo efectivo, **tanto el tiempo de asistencia al mismo, como el tiempo de desplazamiento necesario para asistir al mismo. ~~cuando la participación tenga carácter obligatorio o cuando, siendo la participación voluntaria, su contenido formativo esté directamente relacionado con las funciones o tareas correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe.~~**

2º. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar al personal laboral a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades será obligatoria para la trabajadora o el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre quienes reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador o la trabajadora, siendo necesario el acuerdo previo de la representación legal del personal laboral. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando sea el trabajador o la trabajadora quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a la representación legal del personal laboral; en estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

Artículo 109. Medios materiales para la mejora de trabajo.

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

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

- a) Determinar los puestos de **trabajo de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras a través de los Comités De Salud Laboral** en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.
- b) Elegir los equipos de protección individual conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6

del citado Real Decreto, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.

c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y a las trabajadoras los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

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

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

2. La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo, no específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del personal, que por sus características de uniformidad establezca que ha de utilizarse para la prestación del trabajo en determinados centros de trabajo o por determinado personal. Asimismo, facilitará gratuitamente al personal a su servicio la ropa que, con motivo de la realización de las correspondientes tareas, pueda sufrir ensuciamiento o deterioro superior al normal.

Con relación al personal que preste servicios en centros donde no existan medios propios para el lavado y desinfección de la ropa de trabajo será la Administración la que asumirá el tratamiento adecuado de esta ropa con la regularidad necesaria.

3. La negociación de las características de la ropa de trabajo, tenga o no la consideración de equipo de protección individual, se llevará a cabo por cada consejería u organismo autónomo en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora.

Artículo 110. Programa de Acción Social. RECUPERAR!!!

Al personal laboral le serán de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Capítulo II. Salud laboral

Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1. De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de su representación legal y a la vigilancia de su estado de salud.

2. La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos

relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y demás disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La Administración garantizará la vigilancia periódica del estado de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

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

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

Las personas trabajadoras que, para realizar el reconocimiento médico para la vigilancia de la salud, deban trasladarse a otra localidad distinta a la de su puesto de trabajo, deberá poner al servicio de las personas trabajadoras la posibilidad de ser trasladado al lugar de realización del reconocimiento médico o que la administración contemple hacer el reconocimiento en dichos centros de trabajo, ya que el hecho de trasladarse supone un riesgo para el trabajador.

5. La Administración garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren, siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

6. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y comisiones en el trabajo, de conformidad con su formación e instrucciones recibidas.

7. En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador o una trabajadora de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se tenderá a favorecer la recuperación mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

8. La situación del personal nocturno y del personal por turnos exige que el nivel de su protección en materia de seguridad y de salud esté adaptado a la naturaleza de sus trabajos respectivos, y que los servicios y medios de protección y de prevención tengan una organización y un funcionamiento eficaces. Se ofrecerá al personal que así lo solicite, la exención del turno de noche a partir de los 55 años, esta medida no podrá repercutir en un

aumento de jornada nocturna al resto del personal.

9. El personal laboral recibirá la información necesaria en relación con los riesgos laborales, tanto los que afectan a su centro de trabajo como los que corresponden a su puesto de trabajo o función, y las medidas de protección y prevención que se le apliquen. Asimismo, deberá estar informado de las medidas de emergencia existentes en su centro de trabajo.

10. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores y las trabajadoras.

11. Se aplicarán medidas preventivas para la implantación de procedimientos y actuaciones que eviten o reduzcan la multiplicación y dispersión de los agentes biológicos y el establecimiento de unas adecuadas prácticas de higiene personal en todas las categorías profesionales cuando se determine el riesgo. (REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo).

-El personal laboral de las categorías en las que se determine su exposición a agentes biológicos, sea de carácter ocasional o continuado, dispondrán de 10 minutos al finalizar su jornada para su aseo personal, este tiempo será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 112. Incapacidad permanente total.

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado o por percibir la cantidad de ~~18.000 euros~~ (es la cantidad que fijaba el VI CC, tiene que actualizarse, según normativa) y extinguir su relación laboral.

En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en incapacidad permanente total.

El derecho a optar por ocupar otro puesto de trabajo se hará efectivo mediante su participación, por el segundo turno en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo.

La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.

2. La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en la Dirección General competente en materia de función pública.

Dicho informe solo tendrá validez durante un año a contar desde su emisión. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados,

la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional deberá volver a acreditarse mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida en el Anexo III del convenio colectivo o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto en dicho Anexo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El personal laboral fijo al que se refiere este artículo tendrá preferencia para realizar los cursos de habilitación funcional. Para que la trabajadora o el trabajador sean admitidos en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.

4. Adjudicado un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados se produce la novación modificativa del contrato del trabajador o de la trabajadora que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

5. El personal laboral fijo que no ejercite el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtenga puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado 1.

6. La trabajadora o el trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

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

Artículo 113. Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

En el plazo más breve posible, y en un máximo de 72 horas, desde que se disponga de todos los datos necesarios, deberá emitirse informe médico-laboral con propuesta de necesidad o no de adecuación/cambio de puesto de trabajo.

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

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

(*) Párrafo añadido por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018 (DOCM 159 de 14-08-2018).

Artículo 114. Movilidad voluntaria por razones de salud.

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del personal laboral o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se desarrolle, previo acuerdo de la Comisión Negociadora.

Título XI

Retribuciones y otras prestaciones económicas.

Artículo 115. Principios Generales.

1. Las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, serán las establecidas en el mismo en atención al grupo en que se integra cada categoría profesional y al puesto tipo de adscripción de la trabajadora o del trabajador.

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo se entienden referidas a jornada completa.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en esta materia entre la Administración y las Organizaciones Sindicales y de la competencia de la Comisión Negociadora en cuanto a la revisión de las condiciones económicas y a la aplicación de los incrementos en los conceptos retributivos existentes. **Nunca podrá ser menor la subida salarial para cada año que la subida del IPC del año anterior más 1 punto.**

Artículo 116. Retribuciones básicas.

1. Salario Base: es la retribución que corresponde al personal por cada mes completo de prestación de servicios según el grupo profesional al que pertenece su categoría profesional, cuya cuantía se prevé en el Anexo II del presente convenio colectivo.

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

Artículo 117. Complemento específico.

Es la retribución fija mensual asignada a algunos puestos de trabajo, que percibirán las personas trabajadoras que los ocupan. Puede ser:

1. Complemento de puesto de trabajo.

Es la retribución asignada en atención a las características o condiciones de desempeño particulares que concurren en algunos puestos de trabajo o la pertenencia a determinadas categorías profesionales.

Cada categoría profesional tendrá reservados los puestos tipo que se determinarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo. La Relación de Puestos de Trabajo también establecerá la cuantía total asignada, en su caso, a cada uno de los puestos tipo existentes en concepto de complemento específico de puesto, cantidad que englobará el conjunto de circunstancias valoradas a las que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

Cualquier plaza de nueva creación se adecuará a alguno de los puestos tipo reseñados, en función de la categoría profesional a la que se reserve dicha plaza. En el supuesto de creación de una nueva categoría profesional, la Comisión Negociadora, por mayoría de cada una de las partes que la componen, determinará el o los puestos tipo a desempeñar por el personal que obtenga la nueva categoría profesional.

2. Complemento de jornada.

Es el que corresponde percibir a la persona trabajadora por razón de la forma en que realiza dicha jornada. Puede ser:

- a) De turnicidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de turnos rotatorios de mañana y tarde, o en su caso, de noche, de forma ininterrumpida.
- b) De jornada partida: corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que la jornada diaria haya de cumplirse en horario partido, con un descanso mínimo ininterrumpido de una hora y máximo de tres, siempre que cualquiera de los periodos tenga una duración mínima de dos horas.

De nocturnidad: corresponde a aquellos puestos de trabajo que desarrollan su actividad ~~exclusivamente~~ en régimen de trabajo nocturno.

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

Artículo 118. Complementos personales.

1. Complemento de antigüedad: es la retribución fija mensual e igual para todos los grupos que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. La cuantía a percibir por cada trienio reconocido será la establecida en el Anexo II del convenio colectivo.

2. Complemento Personal Transitorio: es la cantidad que como consecuencia de

modificaciones de estructuras retributivas en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como de cualquier de los supuestos previstos en el presente convenio colectivo, perciba la persona trabajadora fija o temporal y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

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

Su cálculo debería regirse por lo establecido en el artículo nuevo negociado anteriormente (Garantías retributivas ante modificación sustancial de condiciones de trabajo. Art 46 al 50)

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

Entre las retribuciones anteriores se incluirá también la doceava parte del importe que se hubiese percibido por horas trabajadas en sábados, domingos o festivos, o por horas nocturnas, durante los doce meses anteriores al reconocimiento del complemento personal transitorio en el puesto que sea tenido en cuenta para su cálculo. Si en este periodo de 12 meses el trabajador o la trabajadora no hubiese percibido el citado complemento por encontrarse en algunas de las situaciones previstas en el artículo 52.1, letras c), d), e), f), g), h), k), l), m), n), ñ), o), p) y q), se computará como percibida, a estos efectos, la cuantía que resulte de aplicar los criterios establecidos en la disposición adicional décima.

b) La cuantía del complemento personal transitorio experimentará anualmente el mismo incremento que las Leyes de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha prevean para las retribuciones del personal laboral. **minimo IPC más 1 punto**

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

d) Así mismo, mensualmente, la cuantía que la trabajadora o el trabajador perciba en concepto de complemento por horas trabajadas en sábados, domingos y festivos o por horas nocturnas, minorará la cuantía que se abone en concepto de complemento personal transitorio.

Si para el cálculo del CPT reconocido se hubiese deducido alguna cantidad en concepto de sábados, domingos y festivos y/o por horas nocturnas, la minoración a que se refiere el párrafo anterior sólo se aplicará en el importe que las percepciones por tales conceptos excedan de aquella cantidad.

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

f) Los complementos personales transitorios se extinguirán cuando el trabajador o la

trabajadora sea declarado en situación de excedencia sin reserva de puesto o se extinga su relación laboral salvo que, ~~sin solución de continuidad~~, sea contratado para prestar servicios en el mismo código de puesto.

Artículo 119. Determinación del valor horario.

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

2. El valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos será de ~~7,17 euros/hora en 2017.~~ (Actualizar) A efectos de cómputo, estos días se contabilizarán desde las 0 a las 24 horas, con un máximo abonable de 10 horas/día, salvo que, por necesidades del servicio debidamente acreditadas, así se acuerde entre la Administración y el comité de empresa o el delegado o delegada de personal del centro de trabajo afectado. Este complemento también es abonable al personal contratado para realizar, exclusivamente, trabajos en sábados, domingos y festivos.

3. El valor del complemento por cada hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios será de ~~2,28 euros en 2017~~ (Actualizar). A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente.

Las compensaciones económicas por horas de sábados, domingos y festivos y horas nocturnas a las que se refieren los dos puntos anteriores se abonarán al personal que las realicen, así como en los supuestos y con los requisitos previstos en la disposición adicional décima del convenio colectivo.

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

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

Artículo 120. Conceptos no salariales.

1. Indemnizaciones y asistencias:

Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 36/2006, de 4 de abril, o norma que lo sustituya.

2. Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida.

Tendrán derecho a esta indemnización aquel personal de la Consejería competente

en materia de carreteras que ocupe puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos ~~en cuantía de 16,69 euros por día trabajado en tales circunstancias.~~ (Actualizar)

2. Gastos de locomoción:

Se indemnizarán los gastos de locomoción cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sea autorizado al personal el uso de su vehículo particular por la persona titular de la Secretaría General, Delegación Provincial o Servicio Periférico correspondiente.

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

ACTUALIZAR IMPORTE POR KILOMETRO

3. Indemnización por jubilación anticipada:

1º. El personal laboral fijo que opte voluntariamente por jubilarse anticipadamente tendrá derecho a percibir una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes referidas al año 2017

- En la fecha en que se cumplan 60 años: ~~20.492,95 euros.~~

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que se cumplan 61 años: ~~17.278,36 euros.~~

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que se cumplan 62 años: ~~13.661,96 euros.~~

- A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que se cumplan 64 años: ~~9.676,22 euros.~~

- En la fecha en que se cumplan 64 años: ~~5.223,75 euros.~~

(ACTUALIZAR)

2º. Las indemnizaciones previstas en el apartado anterior se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social

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

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

4. (*) Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de

domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de ~~1.200 euros.~~ **(Actualizar)**
En el supuesto de cambio de domicilio o residencia venga acompañado del traslado a que hace referencia el artículo 49 del convenio colectivo serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

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

(*) Añadido apartado 5 por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018 (DOCM 159 de 14-08- 2018)

Artículo 121. Otras prestaciones.

1. Anticipos reintegrables:

Los trabajadores y las trabajadoras con contrato fijo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrán solicitar anticipos con un límite máximo de 3.000 euros, a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General correspondiente, dentro de su disponibilidad presupuestaria. Se resolverán por orden de fecha de entrada de las solicitudes. En caso de insuficiencia de crédito, si varias solicitudes son presentadas el mismo día, se aplicarán los siguientes criterios de prelación:

- 1º. Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.
- 2º. Gastos de enfermedad o siniestros.
- 3º. Vivienda, por este orden:
 - Impago de hipoteca.
 - Adquisición de primera vivienda.
 - Intereses de préstamos de primera vivienda.
 - Reforma de primera vivienda.
- 4º. Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.
- 5º. Estudios, propios o de familiar de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.
- 6º. Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- 7º. Otros gastos.

Si las solicitudes presentadas en la misma fecha lo fueran por la misma causa, deberán concederse por orden de antigüedad, salvo que la persona más antigua hubiese obtenido algún anticipo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en cuyo caso la preferencia pasará a la siguiente en antigüedad entre quienes lo hayan solicitado en la misma fecha.

2. Otros anticipos:

Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad a las trabajadoras y los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo que lo soliciten en el mes de enero de cada ejercicio económico.

Las personas interesadas reintegrarán estos anticipos dentro del ejercicio económico en que

lo hayan solicitado.

Este anticipo es incompatible con el regulado en el apartado anterior.

Título XII

Derechos de representación colectiva

Artículo 122. Representación colectiva.

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española. A tales efectos, la actividad representativa se regirá por lo dispuesto en el presente convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que regulen los derechos sindicales y de participación.

2. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las Organizaciones Sindicales en la Comisión Negociadora.

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

La dispensa total de asistencia al trabajo, obligará a la Administración automáticamente a la sustitución de ese personal.

Artículo 123. Comités de empresa y delegados de personal.

1. El personal de los comités de empresa y delegados o delegadas de personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a) Cada delegado o delegada de personal o componente del comité de empresa dispondrá de crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

b) No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los delegados o delegadas de personal y el personal de los comités de empresa podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Las circunstancias que den lugar a esta excepcionalidad deberán justificarse en el plazo de 48 horas.

c) Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral ya cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal laboral.

d) La Administración se obliga a facilitar a cada comité de empresa y a las delegadas y los delegados de personal, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados o representadas.

e) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con las trabajadoras y los trabajadores.

f) Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

2. El personal del comité de empresa o los delegados o delegadas de personal, previa comunicación a la Dirección General competente en materia de función pública, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo por la acumulación de horas mensuales, en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban.

3. El personal del comité de empresa y delegadas o delegados de personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta cuatro años después del cese en la representación para la que se produjo la elección.

Artículo 124. Secciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales podrán designar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos o Acuerdos que se suscriban con la Administración.

Artículo 125. Derecho de reunión.

1. El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible. Las asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 horas ante la Dirección General competente en materia de función pública, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, las delegadas o delegados de personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 del total de la plantilla de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 horas ante la Secretaría General correspondiente, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, los delegados o las delegadas de personal, las Organizaciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado. En el supuesto de pertenencia a dos o más Consejerías, el preaviso deberá efectuarse ante la Dirección General competente en materia de función pública.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso de 24 horas ante la Dirección del centro quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General correspondiente, pudiendo solicitarlo el comité de empresa, delegados o delegadas de personal, secciones sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

2. Los comités de empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las secciones sindicales dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 de la plantilla del centro o servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que la afiliación sea del 5 por 100, siendo 5 horas anuales las que dispondrán las secciones sindicales con afiliación inferior al 5 por 100 del colectivo.
4. El 33 por 100 de la plantilla que pueda convocar asambleas dispondrá de 10 horas anuales.
5. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de asambleas.
6. El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

4705007 Firmado
7N digitalmente
ALBERTO por 47050077N
O NUÑEZ ALBERTO
NUÑEZ Fecha:
2024.08.26
13:21:30
+02'00'

ALBERTO NÚÑEZ CORRALES

RESPONSABLE AUTONOMICA UGTCLM

