

UGT INFORMA

COMISIÓN PARITARIA DEL VIII CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JCCM – continuación

28-10-2025

Punto 7. Artículo 91 del Convenio Colectivo: vacaciones en centros educativos.

La parte social expone que cuando finaliza un contrato del personal eventual, tras una Incapacidad Temporal o cualquier otro tipo de contratación temporal, y de empleador es la Consejería de Educación Cultura y Deportes en cualquiera de las provincias, les realizan un recuento de los días de vacaciones, "como disfrutados" para aquellos días en los que el centro permanecía cerrado, Navidades, Carnaval, o Semana Santa, lo cual genera un agravio comparativo con el resto de trabajadores del resto de Consejerías. Estos días no pueden considerarse como vacaciones disfrutadas, dado que debe conocerse, al menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute, además de que, no son elegidos sino impuestos. El convenio en este sentido habla de un periodo vacacional, y no de varios periodos vacacionales.

UGT SOLICITA que antes del turno de palabra, que la administración se pronuncie para ver su postura. El Director General de Función Pública da la palabra a una representante del Gabinete Jurídico de la JCCM que pertenece a la Consejería. quien hace alusión a una sentencia del juzgado de lo social de Albacete que ha sido ratificada en el T.S.J. y que nos pasaran, en la que se consideran vacaciones, los cierres de centro. Desde la parte social respondemos que hay muchas más sentencias, tanto de lo social de Albacete, como del social de Toledo, incluso del T.S.J. que todas ellas son firmes y que consideran lo contrario, que el cierre de un centro, en sí mismo, no supone las vacaciones del trabajador.

Insistimos en el incumplimiento del actual convenio respecto a un periodo de vacaciones, y que sean comunicadas con una antelación mínima, de dos meses, y no cuando se da el finiquito. Entramos en un debate estéril, y la administración haciendo hincapié en que muchos trabajadores pertenecientes a la Consejería de Educación Cultura y Deportes. Terminan el año con exceso de lo que son para ellos vacaciones, y para nosotros cierre de centro. Se pospone este debate, por ambas partes, para dirimir que es periodo vacacional, y cuantos periodos, en la Mesa Negociadora del IX C.C. para el Personal Laboral de la JCCM.

Punto 8. Artículos 75 y 91 del Convenio Colectivo: días por antigüedad de vacaciones y asuntos particulares del personal en jubilación parcial.

Por la parte social, argumentamos que los **canosos**, días adicionales de vacaciones cada cinco años trabajados, así como los días de asuntos particulares adicionales al cumplir el sexto, octavo trienio y siguientes, deben concederse a estos trabajadores, de forma íntegra, y no de forma proporcional, tal y como los distribuye la administración al establecer el reparto anual entre jubilado y relevista. Si bien es cierto que cada vez hay menos empleados en este escenario, por la imposibilidad actual de acogerse a la jubilación parcial anticipada, pero se trata de una merma en sus derechos. La administración considera que el art. 75 del convenio, referido a los asuntos particulares, habla de días proporcionales que correspondan, se reiteran sin llegar a un acuerdo, donde toda la parte social consideramos que su disfrute debe ser completo y no proporcional.

UGT INFORMA

Punto 9. Artículo 108.3 Convenio Colectivo

COMPUTO DE LA ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL ORDENANZA A TURNOS DE LA BIBLIOTECA DE CASTILLA LA MANCHA EN TOLEDO

La jefatura de personal de este centro hace un prorrateo restrictivo al contabilizar las horas de asistencia de formación de los empleados que llevan a cabo cursos, en función de si trabajan un solo sábado, o si lo hacen dos sábados al mes. La parte social entendemos que, en este caso y centro, no hay una distribución irregular de la jornada en los días festivos trabajados, por tanto, no deben deducirse las horas de formación tal y como la llevan a cabo. Por parte de la administración no hay pronunciamiento, y dan por buena la actitud de esta jefatura que, en su parecer, es suficientemente benévola concediendo los permisos para la formación de estos empleados. (*)

COMPUTO DE LA ASITENCIA A CURSOS DE HABILITACIÓN EN DIA DE LIBRANZA EN LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SANIDAD DE GUADALAJARA

La parte social expone que se trae este asunto porque en esta Delegación de Sanidad de Guadalajara, no se ha considerado como tiempo de trabajo efectivo la asistencia a los cursos de habilitación del Personal Laboral generando un perjuicio para estos trabajadores con respecto al resto de trabajadores a los que se les concede.

La administración responde, en este caso una responsable de Sanidad, argumentando que se da contestación a los trabajadores, que han solicitado la asistencia a los cursos de habilitación, en base a lo establecido en el convenio, en el apartado 3º 1º del artículo 108, donde dice que la formación 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 desempeñe, situaciones ambas que no se dan en estas peticiones, porque son categorías que nada tienen que ver con cursos de vigilante de carreteras y de cocinero. Así que interpretan literalmente, que según lo dispuesto en el primer apartado del art. 3, para la formación y perfeccionamiento profesional del personal laboral se tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, situación que impide realizar la formación a estos trabajadores. La parte social entramos en un amplio debate, puesto que **la formación de los trabajadores es un derecho reconocido en la ley de empleo público y consideramos que se está perjudicando a estos trabajadores en comparación con el resto que si ejercen este derecho.**

Punto 10. Disposición Adicional 10ª horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches en I.T.

La parte social hacemos alusión a la última sentencia del sector de SESCOOP, en concreto sobre guardias médicas, que da la razón al trabajador que solicitaba el cobro de esas remuneraciones estando de baja por I.T. Por parte de la administración, se argumenta de que existe una diferencia entre la norma en la que se basa dicha sentencia y la disposición adicional decimoprimeras del actual VIII C.C. del Personal Laboral de la JCCM, traen a la mesa una sentencia en que contradice la anterior y que pertenece al sector de ferrocarriles de la Generalitat Valenciana donde hace una distinción entre doce retribuciones fijas y treinta y siete retribuciones variables.

Desde la parte social contestamos respecto a la sentencia de la Generalitat de que las

UGT INFORMA

retribuciones fijas y variables no vienen al caso, porque en el personal laboral de la JCCM se tratan de retribuciones fijas y asiduas. Recordamos a la administración de que todas las reclamaciones sobre guardias médicas se están ganando en los juzgados.

UGT hace hincapié de que se trata del cobro de horas que pertenecen a retribuciones mensuales durante todo el año, y por tanto, en las bajas médicas, al igual que se hace un promedio con las percibidas los tres últimos meses, deben incluirse, al menos un promedio de las que figuran en cuadrante, lo mismo que se hace con la nómina del mes de vacaciones, que en este caso si se abonan.

La administración se muestra contundente y propone derogar partes del art. 85 de la ley 4/2011 de Empleo Público referido a las retribuciones complementarias, para poder hacer frente al pago de este concepto sin ir contra ley, La parte social, aceptamos el órdago preguntando si esto es un compromiso tácito o explícito de variar la ley. Se finaliza este punto sin pronunciarse.

Punto 11. Preguntas y sugerencias.

UGT solicita que para el colectivo de PLSD del CIAPA de Marchamalo, se acuerde aplicar un complemento de puesto, tal y como se recogía en el IV C.C. del Personal Laboral de la JCCM que recogía las situaciones de peligrosidad, penosidad y/o toxicidad. La administración tras preguntar qué tipo de funciones llevan a cabo estas trabajadoras, no considera oportuno sin conocer en profundidad el asunto aplicar un complemento y puesto que ese convenio ya no tiene vigencia, es imposible aplicar un complemento que no figura en el actual convenio.

UGT solicita para los trabajadores de la Residencia de Mayores de Los Olmos de Guadalajara que se acuerde aplicar el complemento de puesto, tal y como se recogía en el IV C.C. del Personal Laboral de la JCCM que recogía las situaciones de peligrosidad, penosidad y/o toxicidad y que lo perciben las Auxiliares de Enfermería de dicha residencia, en cambio el resto no lo percibe. La administración tampoco considera oportuno dicho complemento para el resto de trabajadores, dado que ese convenio ya no tiene vigencia, es imposible aplicar un complemento que no figura en el actual convenio.

UGT solicita, de nuevo, que se incorpore la **BOLSA DE HORAS por CONCILIACIÓN** para el Personal Laboral de la JCCM tal y como está recogido para el personal funcionario de esta administración. Desde Función Pública nos contestan que lo están estudiando por la dificultad que existe para algunos colectivos del Personal Laboral, sin especificar que colectivo.

UGT solicita que se dé traslado a la Consejería de Hacienda del acuerdo al que se llegó en la Mesa Técnica de Educación Cultura y Deportes del pasado 30-07-2024 con respecto el Personal Agrario y Medioambiental del IES San Isidro de Talavera de la Reina y que a fecha actual continúan sin percibir estos trabajadores. La administración revisará el asunto para trasladarlo a la Consejería de Educación Cultura y Deporte y Hacienda, recordamos que tenemos documento registrado de **UGT** del pasado 10 de enero de 2025 que también avisamos a esta consejería y sigue sin solucionarse.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la Mesa Paritaria del VIII C.C. del Personal Laboral de la JCCM.

Seguiremos informando...