



ACTA N.º 26 DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE 16 DE DICIEMBRE DE 2024.

ASISTENTES

PRESIDENTE:

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

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D.ª Elena Molina Ibáñez. Consejería de Educación Cultura y Deportes.
- D. Antonio López Pérez. Consejería de Educación Cultura y Deportes.
- D.ª Carmen García de Blas. Consejería de Bienestar Social.
- D. Félix Hernández Fernández. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.
- D. Javier Aguilar García. Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

SECRETARIA:

D.ª Carmen 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. Fernando Pozo Sánchez.
- D.ª Alicia Gail Morilla.
- D. José Luis Martínez Castillo.
- D. Julio Ángel Dolz Martínez.

CSIF

- D. José Alberto Martínez Abad.
- D. Antonio Alonso de la Fuente.
- D. Joaquín Sánchez García.
- D.ª Ana Isabel Sánchez Ramírez.
- D. José Ángel Gómez Moran.

STAS-CLM

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

UGT

- D. José Luis Rodríguez García.
- D. Eduardo Oliver Hortelano.

En Toledo, siendo las 11:37 horas del día 16 de diciembre de 2024, se reúnen en la sede de la Dirección General de la Función Pública, sita en la Avenida de Portugal n.º 11 de Toledo, las personas arriba indicadas, con el fin de celebrar la reunión de la Comisión Negociadora del VIII 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 25 de la reunión de la Comisión Negociadora de 14 de noviembre de 2024.

Punto 2. Desacuerdos calendarios laborales 2025 (artículo 56.2 VIII Convenio Colectivo):

2.1. Consejería de Educación, Cultura y Deportes:



- Provincia de Cuenca: Parque Arqueológico de Segóbriga, Museo Paleontológico de Cuenca y Centro Integral de Formación Profesional n.º 1 (Residencias La Fuensanta y Albaladejito).
- Provincia de Toledo: IES “*San Isidro*” de Talavera de la Reina.

2.2. Consejería de Bienestar Social:

- Provincia de Albacete: C.A.D.I.G. “Albatros”.

Punto 3. Propuestas de modificación del VIII Convenio Colectivo.

3.1. Cupo de personas con discapacidad (artículo 45 “Bolsas de Trabajo”).

3.2. Bolsa de horas por conciliación (nueva disposición adicional).

Punto 4. Preguntas y sugerencias.

Encontrándose válidamente constituida la Comisión Negociadora, el Director General de la Función Pública (en adelante DGFP) da paso al tratamiento del primer punto del orden del día.

Punto 1. Aprobación del acta n.º 25 de la reunión de la Comisión Negociadora de 14 de noviembre de 2024.

Se acepta la alegación de STAS-CLM para que se incluya en la página 5 una referencia a la categoría de operador de maquinaria pesada entre las que se debe informar previamente a los aspirantes de los criterios de realización de la prueba situacional.

Tras lo expuesto, queda APROBADA el acta n.º 25 de la reunión de la Comisión Negociadora de 14 de noviembre de 2024.

Punto 2. Desacuerdos calendarios laborales 2025 (artículo 56.2 VIII Convenio Colectivo):

2.1. Consejería de Educación, Cultura y Deportes:

- Consejería de Educación, Cultura y Deportes (provincia de Cuenca).

Parque Arqueológico de Segóbriga y Museo Paleontológico de Cuenca: categoría profesional de ordenanza.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes ratifica las propuestas de calendario laboral para el personal laboral de la categoría de ordenanza del Parque Arqueológico de Segóbriga y Museo Paleontológico de Cuenca, realizada por la Delegación Provincial, señalando que el convenio dispone que, “preferentemente”, el descanso semanal será en sábados y domingos, que deben tenerse en cuenta las singulares circunstancias de prestación de los servicios y que con los efectivos actuales quedan suficientemente cubiertos los mismos.



Toma la palabra CCOO manifestando que en la categoría profesional de ordenanza del Parque Arqueológico de Segóbriga el personal presta servicios a turnos todos los fines de semana, sin descansar ninguno en todo el año, incumplándose con ello el artículo 59.2 del convenio colectivo.

CSIF agradece en primer lugar que este año los calendarios laborales se hayan sometido en plazo a la Comisión Negociadora, indicando que para estos centros se está incumpliendo el convenio colectivo, que considera claro al respecto, al señalar que el régimen de turnos de más de dos fines de semana consecutivos sólo se realizará por imprevistos del servicio.

STAS-CLM considera que el derecho al descanso es una cuestión de salud laboral y que no se pueden prestar servicios dos fines de semana seguidos. Se remite también a lo dispuesto en el apartado 5.2 del II Plan Concilia de la Administración de la JCCM y manifiesta que debe crearse otra plaza más de ordenanza.

UGT indica que se incumple el convenio colectivo, por establecer turnos de trabajo de más de dos fines de semana seguidos, debiendo dotarse los recursos necesarios para su cumplimiento. Señala que no hay ningún otro puesto de trabajo en el que se presten servicio todos los fines de semana, vulnerando la propuesta de la Administración el artículo 59.2 del convenio colectivo. Indica, además, que los puestos con jornada partida no deben funcionar como puestos a turnos. Coincide en la necesidad de una plaza más de ordenanza.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes añade a lo indicado al inicio que los horarios están vinculados a la actividad de los centros durante los fines de semana y que se encuentra pendiente de licitación un contrato de taquillero/a para los fines de semana.

El DGFP indica que las posiciones de las partes están claras, solicitando el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales.

Todas las organizaciones sindicales manifiestan su desacuerdo con la propuesta de calendarios laborales del personal ordenanza del Parque Arqueológico de Segóbriga y del Museo Paleontológico, por entender que a este personal le resulta de aplicación el artículo 59.2 del VIII Convenio Colectivo.

A la vista de lo expuesto, se constata el desacuerdo en los calendarios laborales del personal laboral de la categoría de ordenanza del Parque Arqueológico de Segóbriga y del Museo Paleontológico para el año 2025.

Centro Integral de Formación Profesional n.º 1 (Residencias La Fuensanta y Albaladejito): categoría profesional de auxiliar técnico educativo.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes comienza indicando que ratifica la propuesta de calendario laboral para el personal laboral de la categoría de auxiliar técnico educativo (ATE) del Centro Integral de Formación Profesional n.º 1 (Residencias La Fuensanta y Albaladejito) de Cuenca, realizada por la Delegación Provincial, considerando que la propuesta es conforme con el convenio colectivo.



A las 11:50 horas se produce un receso de 5 minutos, a petición de las organizaciones sindicales.

Tras el receso, todas las organizaciones sindicales proponen modificar el orden del día de la reunión, trasladando al último punto el tratamiento de los desacuerdos de los calendarios laborales.

El DGFP considera que no existen motivos para modificar el orden del día previsto.

STAS-CLM indica que en esta mesa nunca se alcanzan acuerdos en la negociación de los calendarios laborales y que el motivo de modificar el orden del día es claro por su parte, levantarse de la reunión en el tratamiento de este punto ante la postura de la Administración.

El DGFP indica que, precisamente, lo que se somete a la consideración de esta mesa son los desacuerdos y que debe tenerse en cuenta que en la negociación de la gran mayoría de calendarios laborales sí se ha llegado a acuerdos, tras el trabajo y reuniones previas, siendo una minoría los calendarios que se han traído a esta comisión negociadora.

A las 11:58 horas STAS-CLM se levanta de la reunión en este punto del orden del día.

Continúa el debate en este punto, al existir quorum para la válida celebración de la sesión con la presencia del resto de organizaciones sindicales.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes indica que, de acuerdo con el convenio colectivo, la jornada máxima anual del personal ATE, a turnos, es de 1.554 horas y no de 1.330 horas.

CCOO manifiesta que el personal de la categoría profesional de auxiliar técnico educativo de estos centros se debe considerar trabajador nocturno, conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, entregando un documento con el cuadrante horario del personal.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes reitera que el calendario propuesto cumple con el convenio colectivo, ya que el personal en cuestión no tiene turno fijo de noche y, por tanto, no le resulta de aplicación la jornada máxima anual de 1.330 horas.

CCOO señala que casi todas las jornadas de los cuadrantes de estas residencias son de noche y que el motivo del desacuerdo es la aplicación de la jornada máxima anual de 1.330 horas, tal y como han solicitado a la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo.

CSIF se remite también al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores para la consideración de trabajador nocturno, indicando que este personal tiene tal consideración a la vista del horario que realizan.

UGT señala que el convenio colectivo debería prever una reducción proporcional de la jornada máxima anual para el horario nocturno de quienes prestan sus servicios a turnos.

La representación de la Administración da lectura al artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, señalando que, debe estarse a lo dispuesto expresamente en el mismo en



cuanto a la consideración de trabajador nocturno a efectos de aplicar lo dispuesto en su párrafo segundo. Dicha previsión es diferente e independiente de lo pactado en el convenio colectivo, respecto al establecimiento de una jornada máxima anual excepcional de 1.330 horas para quienes prestan sus servicios exclusivamente en régimen de trabajo nocturno, permaneciendo “a amortizar” los puestos de trabajo con turno fijo de noche. La Administración considera que la redacción del artículo 55.2 del VIII Convenio Colectivo es clara y no requiere de interpretación alguna, en tanto que en el personal ATE en cuestión no se dan las circunstancias previstas en convenio para la aplicación de la jornada máxima anual de 1.330 horas. Se indica también que mediante la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral quedan delimitados claramente los puestos de trabajo referidos, existiendo en la actualidad muy pocas plazas con turno fijo de noche a las que sí les resulta de aplicación esa jornada máxima excepcional.

CSIF considera que la Administración sí está interpretando la normativa aplicable, reiterando su desacuerdo con lo expuesto y solicitando que, conforme a lo indicado por la Administración, se cumpla lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto a que la jornada de trabajo de este personal no exceda de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

Tras el debate, el DGFP solicita el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales presentes.

Todas las organizaciones sindicales presentes manifiestan su desacuerdo con la propuesta de calendario laboral del personal ATE del Centro Integral de Formación Profesional n.º 1 (Residencias La Fuensanta y Albaladejito).

A la vista de lo expuesto, se constata el desacuerdo en el calendario laboral del personal ATE del Centro Integral de Formación Profesional n.º 1 (Residencias La Fuensanta y Albaladejito).

IES “San Isidro” de Talavera de la Reina: categorías profesionales de encargado agrario y medioambiental y oficiales primera y segunda agrario y medioambiental

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes ratifica la propuesta de calendario laboral para el personal laboral de las categorías profesionales de encargado agrario y medioambiental y oficiales primera y segunda agrario y medioambiental del IES “San Isidro” de Talavera de la Reina realizada por la Delegación Provincial, ya que considera que la jornada de trabajo es conforme con lo dispuesto en el convenio colectivo, teniendo establecido este personal “jornada ordinaria” con clave “g”. Se indica también que el propio personal implicado está de acuerdo con la misma.

La representación de la Administración añade que también debe ponerse en contexto la situación del centro en comparación con el desacuerdo existente el año pasado, habiéndose incorporado una persona más en la vaquería.

CCOO manifiesta que, aunque efectivamente exista una plaza más en comparación con el año pasado, la clave “g” no justifica los horarios propuestos para un centro abierto las veinticuatro horas durante todo el año.



CSIF considera que existe un mal encuadramiento de este personal en la Relación de Puestos de Trabajo y manifiesta que la jornada ordinaria no se corresponde con el horario que se realiza, excediendo incluso lo previsto en el convenio colectivo para las jornadas partidas. Añade también que el personal del centro acepta la distribución de la jornada propuesta para cumplir la normativa de bienestar animal, pero sin que el horario se pueda dejar a la buena voluntad del personal. En la medida en que el trabajo se realiza con animales que necesitan ser ordeñados cada 12 horas, que se trabaja en parejas y que en los días de descanso el personal tiene que estar localizado ante imprevistos, ni la jornada ordinaria, ni la jornada partida ni la jornada a turnos encajan con las funciones a realizar. También se señala la existencia de problemas derivados de la falta de sustitución de las vacaciones. En conclusión, considera que su jornada debería ser a turnos con disponibilidad horaria, solicitando que se revise el cumplimiento del descanso entre jornadas.

UGT considera que el tipo de jornada ordinaria no se adecua a la necesidad de atender animales, como sucede en este centro y que tampoco se puede considerar una jornada partida al uso, por lo que se debería desarrollar un tipo de jornada específica.

La representación de la Administración expone todos los argumentos trasladados al comité de empresa durante el proceso de negociación del calendario laboral, al constar el siguiente motivo de desacuerdo: *“La Comisión Permanente del Comité de Empresa no firma el calendario laboral propuesto, indicando que se llevará a la Comisión Negociadora para tratar las características de estos puestos de trabajo, ya que en RPT la jornada es ordinaria y no hacen dicha jornada por lo que la RPT no se ajusta a las necesidades del puesto”*.

Con carácter previo, se señala que, de acuerdo con el artículo 14.4.b) del VIII Convenio Colectivo, la modificación de las características de los puestos de trabajo que se contienen en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del personal laboral debe ser objeto de negociación en el ámbito de la Mesa Técnica de la Consejería, no en el ámbito de la negociación de los calendarios laborales.

De acuerdo con el artículo 56.1 del VIII Convenio Colectivo *“la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante los calendarios laborales...”*. Por tanto, a diferencia de lo que sucede en el régimen jurídico del personal funcionario donde existe una regulación reglamentaria detallada de lo que se considera *“jornada ordinaria”*, así como de otros tipos de horarios, en el ámbito del personal laboral no existe una delimitación, como tal, de lo que en la RPT se configura como *“jornada ordinaria”*, que varía en función del servicio que se presta en cada centro de trabajo e incluso entre diferentes categorías profesionales y que se determina, precisamente, en el correspondiente calendario laboral. Y ello, a su vez, puede complementarse con un régimen horario especial, asociado a la clave “g”, que, como sucede en este caso, se establece en función de las necesidades del ganado.

Los puestos de trabajo de las tres categorías profesionales encargadas de la cabaña ganadera tienen asignado en la RPT de personal laboral como tipo de jornada “JO” (jornada ordinaria) y la clave “g” (disponibilidad horaria). Esta misma tipología de puestos con “JO” y clave “g”, también existe en otros centros y puestos de trabajo donde desarrolla sus funciones personal de las categorías agrarias y medioambientales, que disponen de un régimen horario que, como se ha indicado, se determina en cada caso en el respectivo calendario laboral y se debe ajustar a las correspondientes necesidades.



En particular, el complemento del puesto de trabajo de las plazas en cuestión retribuye la citada disponibilidad horaria, que deriva del antes denominado complemento de puesto de trabajo “*Tipo N*”, que se preveía expresamente en el IV Convenio Colectivo para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio, figurando en la R.P.T. de personal laboral como sujetos al régimen de disponibilidad horaria y siendo incompatible con los complementos de jornada.

Por otro lado, el horario de trabajo propuesto para el personal de la cabaña ganadera no es equiparable al régimen de turnicidad o jornada partida que se deriva del artículo 117.2 del VIII Convenio Colectivo que, al regular los complementos de jornada, delimita las características de desempeño de los puestos que perciben complementos de “*turnicidad*” o “*de jornada partida*”. En la actualidad, y en coherencia con todo lo anterior, en la RPT del personal laboral los puestos que tienen asignada la clave “g” tienen el tipo de jornada “JO”, igual que las categorías en cuestión del IES “*San Isidro*” de Talavera de la Reina.

Por todo lo indicado, la representación de la Administración considera que la tipología de jornada de este personal se adecúa a lo previsto en el convenio colectivo y en la RPT del personal laboral.

Todas las organizaciones sindicales insisten en que no se trata de una jornada ordinaria.

CSIF añade que no se puede tratar de una jornada ordinaria, ya que entran en las 8 de la mañana y salen a las 7 de la tarde, ni se cumple el descanso entre jornadas de 12 horas, añadiendo que el denominado complemento “*Tipo N*” no se refería a situaciones diarias, sino a situaciones excepcionales del servicio, razón por la que la jornada ordinaria y la clave “g” no son adecuados para los puestos de trabajo de este centro.

La representación de la Administración señala que se revisará por parte de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes el incumplimiento alegado en materia de descansos, si bien no consta entre los motivos de desacuerdo.

Tras el debate, el DGFP solicita el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales.

Todas las organizaciones sindicales presentes manifiestan su desacuerdo con la propuesta de calendario laboral del personal de vaquería del IES “*San Isidro*” de Talavera de la Reina.

A la vista de lo expuesto, se constata el desacuerdo en el calendario laboral del personal laboral de vaquería del IES “*San Isidro*” de Talavera de la Reina.

2.2. Consejería de Bienestar Social:

- Consejería de Bienestar Social (provincia de Albacete):

C.A.D.I.G. “Albatros” de Albacete: categoría profesional de auxiliar de enfermería.

La representación de la Consejería de Bienestar Social indica que el motivo de desacuerdo se vincula a problemas específicos de disfrute de las vacaciones y en la incertidumbre del



personal al respecto, ratificando la propuesta de calendario laboral de la Delegación Provincial en la categoría de auxiliar de enfermería del C.A.D.I.G. "Albatros" de Albacete, ya que se considera que la misma no incumple el convenio colectivo. Se aclara que si bien desde el comité de empresa se indicó durante la negociación que se debían días de vacaciones del año 2023 esta circunstancia ya ha quedado solucionada, autorizándose un incremento de más de 700 días pendientes para este año.

CCOO comienza indicando que el calendario laboral debe responder a las necesidades reales y no tratarse de calendarios ficticios, señalando que, efectivamente, en la actualidad no quedan días pendientes de 2023. Reconoce el esfuerzo de la Administración, pero reitera que se pone de manifiesto una falta estructural de personal, debiendo garantizarse el disfrute de las vacaciones, así como los descansos y demás permisos.

CSIF señala que, aunque no se ha puesto de manifiesto por el comité, sí se incumple el régimen de descansos. Indica también que el personal tiene derecho a disfrutar de las vacaciones anuales según convenio y a conocer con antelación suficiente la fecha de disfrute.

UGT señala igualmente que el personal no sabe si con el calendario propuesto para el 2025 se va a cumplir el régimen de vacaciones conforme a convenio.

La representación de la Consejería de Bienestar Social insiste en que durante 2024 se ha autorizado un incremento sustancial de días a disposición de todo el personal, con el fin de que pudiesen disfrutar de la totalidad de días pendientes de vacaciones, añadiendo que la intención de la Consejería es mantener ese incremento para el próximo año.

Tras ello, el DGFP solicita el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales presentes.

Todas las organizaciones sindicales presentes se muestran en contra del calendario laboral propuesto.

A la vista de lo expuesto, se constata el desacuerdo en el calendario laboral para el personal laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería del C.A.D.I.G. "Albatros" de Albacete.

Punto 3. Propuestas de modificación del VIII Convenio Colectivo.

A las 12:35 horas se reincorpora el sindicato STAS-CLM a la reunión.

Con carácter previo, CCOO solicita aclaración por la ausencia en el orden del día de sus propuestas de inclusión de la Piscifactoría de Uña (Cuenca) y del Dehesón del Encinar de Oropesa entre los centros de trabajo con derecho a indemnización por gastos de locomoción, de acuerdo con el artículo 120.3 y la disposición adicional decimoprimera del VIII Convenio Colectivo.

La representación de la Administración señala que ambas solicitudes se encuentran pendientes de su tramitación por parte de las consejerías de las que dependen los centros de trabajo.



3.1. Cupo de personas con discapacidad (artículo 45 “Bolsas de Trabajo”).

El DGFP presenta la propuesta de modificación del artículo 45 “*Bolsas de Trabajo*” enviada junto con la convocatoria de la reunión. Se propone con ello, de igual forma a como está previsto para el personal funcionario, garantizar que, al menos, un dos por ciento de las plazas que se oferten en la respectiva bolsa de trabajo provincial se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual y un cinco por ciento se adjudiquen a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

A continuación, se abre el turno de intervención para las organizaciones sindicales.

CCOO se muestra de acuerdo con la propuesta.

CSIF manifiesta que de no modificarse el convenio colectivo se estaría incumpliendo lo dispuesto en las bases de la convocatoria y recuerda la necesidad de revisar el procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo.

STAS-CLM pregunta a quién corresponde certificar la compatibilidad de la discapacidad con el puesto de trabajo.

La representación de la Administración aclara que junto con la solicitud de participación en el proceso selectivo se debe acreditar, mediante informe de los respectivos órganos competentes de las Comunidades Autónomas, la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto de trabajo correspondiente, además de la tipología y porcentaje de la discapacidad.

UGT se muestra de acuerdo con la propuesta, de forma que se equipare al personal laboral con el personal funcionario.

Tras el debate, el DGFP solicita el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales, frente a la propuesta de la Administración de modificación del artículo 45.1, punto 2.º “bolsa de trabajo”, que se incluye en el anexo a la presente acta.

Todas las organizaciones sindicales votan a favor.

De conformidad con el artículo 6.1.a) del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Comisión Negociadora delega la inscripción de la presente modificación del VIII Convenio Colectivo en la unidad administrativa de la Dirección General de la Función Pública con funciones en materia de relaciones sindicales.

3.2. Bolsa de horas por conciliación (nueva disposición adicional).

La representación de la Administración presenta la propuesta de regulación de la bolsa de horas por conciliación para el personal laboral, enviada junto con la convocatoria de la reunión, en términos similares a lo dispuesto actualmente para el personal funcionario.

A continuación, se produce un debate en el turno de intervención de las organizaciones sindicales.



CCOO se muestra a favor de la regulación de la bolsa de horas por conciliación para el personal laboral, exceptuando su limitación a sedes administrativas y otras unidades administrativas con ubicación independiente y a quienes tengan un régimen horario flexible dentro de la jornada diaria de trabajo. Añade que la propia utilización de la bolsa de horas queda condicionada a las necesidades del servicio, sin que haya que limitar su regulación a determinados centros y horarios.

CSIF se muestra a favor de la regulación de la bolsa de horas por conciliación para el personal laboral, pero no entiende la limitación propuesta por la Administración, considerando que cabe una regulación general para todo el personal laboral puesto que su utilización está condicionada a las necesidades del servicio.

STAS-CLM se muestra favorable a la regulación de la bolsa de horas por conciliación, pero manifiesta su posición contraria a la propuesta de la Administración que parcela los derechos de los trabajadores.

UGT también está a favor de la regulación de la bolsa de horas por conciliación, pero estableciendo una regulación general para todo el personal, de uso condicionado a las necesidades del servicio, de modo similar a como sucede con los días de permiso por asuntos particulares.

El DGFP responde que la propuesta presentada se ha sometido a la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo, tras el compromiso asumido en el marco de la negociación del IX Convenio Colectivo, con el objetivo de introducir de forma inmediata la bolsa de horas de conciliación en los casos en los que la Administración considera viable su aplicación, sin perjuicio de lo que pueda acordarse más adelante durante la negociación del próximo convenio colectivo y tras un análisis más detallado con todas las consejerías y organismos autónomos.

Tras el debate, el DGFP solicita el pronunciamiento final de las organizaciones sindicales a la propuesta de inclusión de una nueva disposición adicional decimonovena en el VIII Convenio Colectivo, en los términos propuestos inicialmente por la Administración.

Todas las organizaciones sindicales se muestran en contra de la propuesta de la Administración, mientras no se elimine la limitación a determinados centros y horarios y coincidiendo en que, con ella, se está discriminando al personal laboral respecto al personal funcionario y, dentro del propio colectivo de personal laboral, a quienes no se les reconoce el derecho a la bolsa de horas de conciliación.

Punto 4. Preguntas y sugerencias.

CCOO pone de manifiesto nuevamente el compromiso de la última Mesa Técnica de la Consejería de Bienestar Social, de marzo de 2023, de convocar un grupo de trabajo para abordar la subida de retribuciones correspondientes al antiguo complemento de peligrosidad en los puestos de los centros residenciales de la región cuyas circunstancias de desempeño lo justifican.

La representación de la Consejería de Bienestar Social responde que se convocará en cuanto sea posible.



CCOO solicita nuevamente la convocatoria de la Mesa Técnica de la Consejería de Desarrollo Sostenible para la revisión de los complementos de puesto del personal de los centros de fauna.

El DGFP responde que se trasladará a la Consejería de Desarrollo Sostenible.

CCOO insta a las personas responsables de las Consejerías de Educación, Cultura y Deportes y de Bienestar Social a la cobertura inmediata de plazas, en centros como el C.E.E. "Eloy Camino" y la residencia "Núñez de Balboa", ambos de Albacete, la residencia "Quijote y Sancho" de Torrijos, la residencia "Los Olmos" de Guadalajara, la residencia "Las Pocitas del Prior" y el Complejo Residencial "Guadiana" de Ciudad Real o la residencia "Virgen del Prado" de Talavera, señalando las carencias de personal de estos centros en categorías concretas. Además, manifiesta su queja por el mal estado de las instalaciones de la residencia "Quijote y Sancho" de Torrijos, con una plaga de insectos y desperfectos en las escaleras de acceso que no se solucionan, y ello al margen de las horas adeudadas.

La representación de las Consejerías de Educación, Cultura y Deportes y de Bienestar Social toma nota de lo planteado.

CSIF pregunta cuándo se va a convocar la comisión paritaria, en la que hay muchos puntos pendientes y que no se convoca desde hace tiempo.

CSIF insta también a la convocatoria de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo.

El DGFP responde que se convocarán ambas comisiones en cuanto sea posible, habiendo centrado los esfuerzos en la OEP y en las convocatorias de los procesos selectivos que, anticipa, se publicarán este próximo miércoles día 18 de diciembre.

CSIF pregunta si el descanso durante la jornada puede ser fijado por el centro antes de iniciarse esta o al finalizar la misma.

La representación de la Administración toma nota.

CSIF pregunta por la ejecución de la sentencia sobre el cómputo de la jornada en jubilaciones parciales para el personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

El DGFP responde que la sentencia se está aplicando y que efectivamente en algunos supuestos concretos no es favorable para el personal.

STAS-CLM solicita diferenciar las plazas de un mismo puesto pertenecientes a la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital que actualmente tienen un mismo código pero que puede corresponder a diferentes localizaciones, lo cual genera confusión.

El DGFP responde que esa demanda ya se ha trasladado a la Secretaría General de la Consejería.

STAS-CLM solicita que sean abonados los desplazamientos necesarios para los reconocimientos médicos del personal de educación.



La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes toma nota.

STAS-CLM indica que el último Comité Sectorial de Seguridad y Salud Laboral de Educación solicitó la impartición de los cursos de cuidado de la voz para educadoras y TEJIs, mostrándose la Administración favorable.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes toma nota.

STAS-CLM manifiesta su queja indicando que el director de la residencia de Torrijos no respeta el derecho del personal a manifestarse libremente en un acto debidamente convocado, lo que considera una vulneración de sus derechos fundamentales.

La representación de la Consejería de Bienestar Social toma nota.

STAS-CLM pregunta por el abono de asistencias de la comisión de valoración del concurso permanente de traslados del personal laboral.

UGT indica que a la contrata de limpieza del Conservatorio de Música de Toledo se le aseguró que cobraría la asistencia a procesos selectivos, lo que hasta la fecha no se ha hecho, situación que se evitaría dotando ese centro con personal de limpieza de la JCCM en horario de tarde.

UGT solicita información sobre el calendario laboral de las escuelas infantiles para las que no figuran los días 7 de enero y 2 de mayo de 2025 como días no lectivos, como sí sucede en el resto de los centros de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, lo que considera un agravio comparativo.

La representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes responde que los dos días son lectivos para las escuelas infantiles en todas las provincias.

No habiendo más asuntos que tratar el Director General de la Función Pública da por finalizada 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



Anexo. Acuerdo de 16 de diciembre de 2024, de la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de modificación del punto 2.º del apartado 1 del artículo 45.

La Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, acuerda, por unanimidad, modificar el punto 2.º del apartado 1 del artículo 45 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que queda redactado como sigue:

“2º. Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de acceso libre, general de personas con discapacidad. Para determinar el orden de prelación en las bolsas de trabajo se computarán exclusivamente las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de pruebas superadas, en su caso.*
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas, en su caso.*
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.*
- d) Orden alfabético de las personas a incluir, en función de la letra resultante del sorteo público realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.*

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalentes a las no cubiertas por el sistema general de acceso para personas con discapacidad se cubrirán temporalmente en primer lugar por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de dicho turno, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás componentes hasta cubrir, en su caso, dicho número de plazas.

Además, se garantizará que, al menos, un dos por ciento de las plazas que se oferten en la respectiva bolsa de trabajo provincial se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual y, al menos, un cinco por ciento se adjudiquen a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Esta reserva de plazas se realizará de manera que, al menos, una de cada cincuenta plazas ofertadas en la correspondiente bolsa se adjudique a personas con discapacidad intelectual y, al menos, una de cada veinte plazas ofertadas se adjudique a personas con cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que, en ambos casos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

En los casos en que las plazas reservadas en la oferta de empleo público a personas con discapacidad intelectual se hayan convocado por el turno independiente al que se refiere el párrafo segundo del artículo 41.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, se acudirá, para cumplir la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual prevista en este punto, a la bolsa de trabajo que se constituya con las personas participantes en dicho turno independiente.



Cuando el proceso selectivo se convoque por el sistema de concurso, en las bolsas de trabajo se integrarán aquellas personas aspirantes que hayan sido admitidas al proceso selectivo. No obstante, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las bases de la convocatoria pueden prever que en la bolsa de trabajo se integren solamente las personas aspirantes que obtengan una determinada puntuación mínima.”

Esta modificación tendrá efectos de 1 de enero de 2025 y hasta la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo.

BORRADOR