

# La Junta quiere cerrar el Convenio mientras estás de vacaciones

La Administración pretende cerrar en falso la negociación del VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral

- Después de año y medio negociando el VIII Convenio Colectivo, con una lentitud exasperante a un ritmo de una reunión al mes, la Administración pretende cerrar en falso la negociación sin tratar cuestiones que todas las partes acordamos dejar pendientes para la segunda vuelta del convenio, sin que la Administración haya presentado un documento consolidado con una redacción de un borrador del convenio en el que se incluyan los acuerdos alcanzados, y, lo que es peor, sin justificar este cambio de rumbo ahora que a la negociación no le quedaban más de 2 ó 3 reuniones.

- Con esta publicación vamos a intentar explicar los cambios más relevantes alcanzados durante la negociación, es decir, sólo las propuestas que ha aceptado la Administración de todas las que se han planteado, y al mismo tiempo conocer la opinión del personal sobre la posibilidad de cerrar ya la negociación, pasaríamos entonces a la última fase de consulta sobre su firma, o bien nos plantamos ante la Administración exigiendo continuar la misma para una segunda vuelta.

STAS-CLM  
INTERSINDICAL





el  
lapicero



**STAS-CLM ALBACETE**

■ 967248744  
albacete@stas-clm.com  
C/ Marques de Villares, 10 Ent.\_2001

**STAS-CLM CIUDAD REAL**

■ 926274091  
ciudadreal@stas-clm.com  
C/Alarcos 10 4ºB\_13001

**STAS-CLM CUENCA**

■ 969240385  
cuenca@stas-clm.com  
C/ Diego Jiménez 21\_16003

**STAS-CLM GUADALAJARA**

■ 949222703  
guadalajara@stas-clm.com  
C/Ingeniero Mariño10 Bajo\_19001

**STAS-CLM TOLEDO**

■ 925211232  
toledo@stas-clm.com  
Avenida de Irlanda 20 2º\_45005

**STAS-CLM TALAVERA**

■ 925818980  
toledo@stas-clm.com  
C/ Trinidad 9 1B\_45600



**STAS-CLM**  
INTERSINDICAL

**Hacemos lo que decimos**  
**Decimos lo que hacemos**

## DE DÓNDE VENIMOS Y A DÓNDE QUEREMOS IR

En STAS-CLM afrontamos en su momento esta negociación con el objetivo de recuperar las garantías que se perdieron con la firma del VII Convenio Colectivo, un convenio que no fue firmado por STAS-CLM debido a los importantes y preocupantes retrocesos que contenía, y así lo dijimos en el verano de 2013 como se puede comprobar en los convenios que repartimos en su momento por los centros.

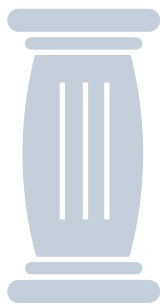
Entre otras cosas, dijimos:

- Dentro de la planificación de recursos humanos, la Administración puede aprovechar para amortizar plazas, realizar movildades al personal, ...
- Se elimina el requisito de titulación para llevar a cabo movildades, ...
- La movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, a menos de 50 km y sin indemnización, es la antesala al despido masivo del personal interino. De esta manera la Administración podrá redistribuir al personal a su antojo, ...

Debido a tanto retroceso, y porque en las asambleas realizadas la mayoría del personal se mostró en contra de la firma del VII convenio colectivo, STAS-CLM fue la única organización sindical que no lo firmó, y el tiempo, por desgracia, nos fue dando la razón, nada más firmar el VII convenio la Administración de Cospedal aumentó el número y la intensidad de los Planes de Recursos Humanos, Agricultura, Fomento, los Parques Móviles, etc, fueron testigos de esa gestión que sólo tenía el objetivo de reducir y dismantelar lo público, el cambio de gobierno de mediados de 2015 supuso un pequeño respiro, aunque no una solución a todos los problemas que durante esos años se fueron acumulando.

Por ello, y teniendo en cuenta que no hay posibilidades de mejoras económicas, el principal objetivo que nos marcamos en la negociación del VIII convenio fue la recuperación de la estabilidad y garantías perdidas. Somos conscientes que en algún momento puede llegar cualquier Administración con la intención de dismantelar lo que queda del personal laboral, a lo que nos tendremos que enfrentar con movilizaciones y acciones judiciales.

En caso de llegar a esa situación es necesario recuperar garantías porque con la redacción del VII convenio esa Administración lo tendría demasiado fácil, sin olvidar que el convenio no puede impedir que se realicen planes de recursos humanos, ni movildades geográficas, ni funcionales, ya que estas medidas las puede aplicar la Administración en base a lo establecido en el Estatuto del Empleado Público o en el Estatuto de los Trabajadores, y que lo único que se puede intentar con la regulación del convenio es ponérselo lo más difícil posible para que desista de su intención.



## Planes de Recursos Humanos, artículo 9, la clave de la estabilidad

En la negociación de este artículo desde STAS-CLM advertimos que nuestra postura final sobre el convenio colectivo dependería en gran parte en cómo quedase redactado este artículo en el futuro convenio colectivo, si en su momento no firmamos el VII convenio fue fundamentalmente por este artículo, por lo que en caso de no haber avances importantes sería prácticamente imposible plantearnos la firma del siguiente convenio. Presentamos propuestas de modificación tendentes a recuperar la redacción y las garantías del VI Convenio colectivo, como son, entre otras, derecho a indemnización en caso de cambio de residencia aunque no supere el límite de la movilidad geográfica, recuperar la garantía de la categoría y la localidad del personal afectado, que no se puedan modificar los requisitos de desempeño de los puestos de trabajo, compensación en todo caso mediante CPT, la necesidad de que existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de servicios, etc.

La Administración aceptó algunas mejoras:

- Garantía de estabilidad como personal al servicio de la Administración Regional.
- Garantía de permanencia del personal temporal con contrato de interinidad por vacante, mantendría relación laboral no siendo despedido en caso de aplicarse un plan de recursos humanos en su centro.
- Ampliación de los conceptos retributivos en el CPT incluyendo complementos de jornada, para que a la Administración no le salga rentable económicamente ningún plan de recursos humanos.
- Se establece en todo caso indemnización por movilidad geográfica aunque esta no llegue a 50 km ni exista cambio de residencia, así como un día de permiso retribuido cada tres meses que dure el traslado.
- Garantía de mantener la misma localidad y categoría, incluso en el caso de que en esa localidad no existan vacantes de la categoría afectada.
- Necesidad de cumplir requisitos de titulación del Anexo III.

- Para la reasignación de efectivos por un Plan de Recursos Humanos se utilizarán criterios objetivos incluyendo en todo caso la antigüedad y vinculando los de formación, aptitud y experiencia a los puestos de destino (para unificar y evitar la utilización de criterios dispares).
- Justificación de la aplicación del plan de recursos humanos a través de motivos técnicos, económicos u organizativos.



## Situaciones individuales, artículo 10

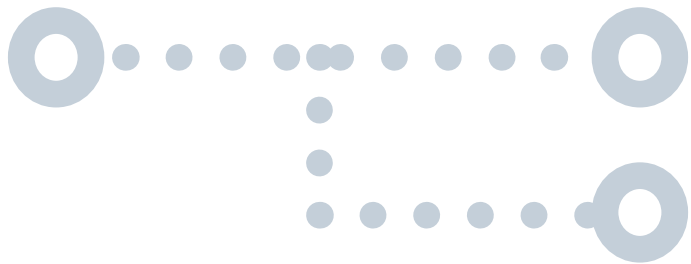
Este artículo es importante porque regula lo que podríamos denominar los planes de recursos humanos individuales. Al igual que en el artículo 9 aquí también aumentan las garantías, como es la opción voluntaria del trabajador de mantenerse en su localidad en un puesto vacante de grupo inferior si cumple requisitos antes de hacer una movilidad a otra localidad, además del derecho a indemnización en caso de movilidad geográfica aunque no se superen los 50 km ni tenga cambio de residencia, garantía retributiva mediante CPT incluyendo complementos de jornada, y necesidad de cumplir requisitos de titulación.



## Cambio de turno de trabajo, artículo 12

Hay un pequeño avance, al aceptar la Administración que los cambios de turnos no pueden estar motivados por la falta estructural de personal. También se solicitaba eliminar los requisitos para los cambios de turnos voluntarios, la Administración sólo aceptó eliminar la condición de "las necesidades del servicio", en cambio, no aceptó eliminar la condición de no desvirtuar el sistema de turnos establecido en el centro, alegando que alguien lo puede utilizar para ir siempre en el mismo turno pudiendo vulnerar el periodo mínimo de descanso.

# VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral



## Concurso de Traslados, artículo 24 y siguientes

Se acuerdan algunos cambios:

- Aclaración de las plazas que no pueden ser objeto de provisión a través del concurso de traslados, ya sea por ejecución de sentencia, cierre temporal del centro ó amortización.
- Se amplía el plazo de bloqueo para movilidad por salud, violencia de género o jubilación anticipada.
- Las plazas declaradas "a extinguir" deben pasar por un concurso de traslado antes de su amortización.
- El personal de nuevo ingreso no tendrá que esperar-se una resolución del concurso sin poder participar.
- Por el segundo turno se permite la posibilidad de solicitar varias categorías a la vez.
- Posibilidad de renuncia tras la publicación de la Resolución Provisional por causas justificadas.
- Prioridad para el personal desplazado debido a la aplicación de un plan de recursos humanos, en su misma categoría y en la localidad en la que estaba.
- En caso de existir varias vacantes de la categoría adjudicada, y no estando alguna cubierta por personal temporal, en caso de adjudicación se hará a la vacante que no esté cubierta. Para así evitar despidos de personal temporal habiendo vacantes sin cubrir.
- En caso de que no producirse incorporación no habrá despido de personal temporal, cambiando el contrato de interinidad por vacante por otro de interinidad por sustitución.



## Permutas, artículo 33

Se vuelve a la regulación del VI Convenio colectivo, se modifica el requisito de que a ninguno de los dos solicitantes le falten menos de 10 para la edad ordinaria de jubilación, pasando a ser sólo de 5 años.



## Bolsas de Trabajo, artículo 42

Se acuerda establecer un sistema semejante al del SESCAM, donde los méritos por servicios prestados tengan un valor importante en las bolsas de trabajo, y se dé estabilidad al personal interino que está trabajando en la Administración, al dejar de castigarse al personal contratado más de un año que actualmente pasan al último lugar de la bolsa. El 26 de mayo de 2016, la Administración se compromete a presentar propuesta de redacción por escrito, que a principios de junio de 2017 aún no ha presentado.



## Movilidad funcional, artículo 43

La Administración no acepta limitar el uso y abuso de este artículo, pero acepta algunos cambios:

- Garantía de no reducción de retribuciones, que ya está en otros artículos.
- Se reduce el periodo máximo de movilidad, dentro del mismo grupo profesional pasa de 12 meses a 6 meses en un año, y de 8 meses en dos años; a grupo inferior pasa de 6 a 2 meses; a grupo superior pasa de 12 a 6 meses.
- Cumplimiento del requisito de titulación.



### Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad, artículo 44

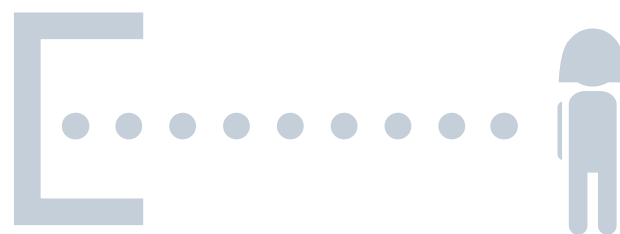
La Administración no aceptó volver a la redacción del VI Convenio, pero aceptó algunas modificaciones:

- Nueva redacción de las razones para esta movilidad: reducción de actividad, reestructuraciones administrativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito.
- Se reduce la duración de 6 a 4 meses en un año.
- Garantía retributiva, se incluyen todos los complementos.
- Modificación de los criterios, primero voluntariedad, segundo antigüedad en el puesto, tercero el de menor edad, incluyendo la rotación.



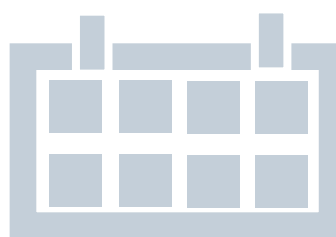
### Traslados de localidad, artículo 45. 8 (se unifican los dos artículos de movilidades)

- Compensación económica por traslados temporales. Indemnización por traslados inferiores a 50 km.
- Se acuerda reducir la movilidad temporal, de 12 a 6 meses en tres años u 8 meses en dos años.
- Posibilidad de rechazar una movilidad geográfica manteniendo la localidad aunque sea a diferente categoría.
- Posibilidad de contabilizar varias movilidades seguidas, pero pendiente de redacción.



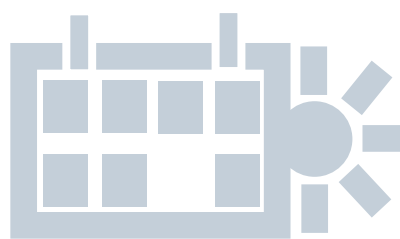
### Excedencias, artículo 51

Se elimina la posibilidad de denegarla por motivos de funcionamiento del servicio.



### Calendario Laboral, artículo 54

En el punto 1 se incluye "y desarrollo" quedando "la distribución y desarrollo anual de la jornada ...", de esta forma se garantiza que los calendarios incluyan todos los días del año. En el guión tercero se elimina "y en su caso", impidiendo alguna posible excepción.



### Vacaciones, artículo 72

Se aclara el derecho al disfrute en los casos en los que el periodo de vacaciones coincida con IT por contingencia comunes especificándose "se haya iniciado o no su disfrute".

# VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral



## Formación y perfeccionamiento profesional, artículo 90

Al menos una vez cada tres años el personal tendrá derecho a asistir a un curso de formación, ahora es de 4 años.



## Medios materiales para la mejora del trabajo, artículo 91

Se incorporan disposiciones legales en materia de seguridad y salud relativas a los EPI's. Se modifica la redacción diferenciando la ropa de trabajo que tiene la consideración de EPI con la simple uniformidad.



## Protección a la maternidad, artículo 95

Permiso retribuido en tanto se tramita la licencia por riesgo en el embarazo en aquellos supuestos en los que no es posible la adaptación al puesto de trabajo.



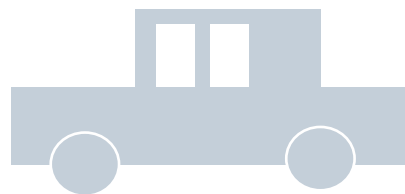
## Movilidad voluntaria por razones de salud, artículo 96

Inclusión de la regulación contenida en la Circular del año 2006 sobre movilizaciones temporales por razones de salud, tanto del personal como de familiares a su cargo.



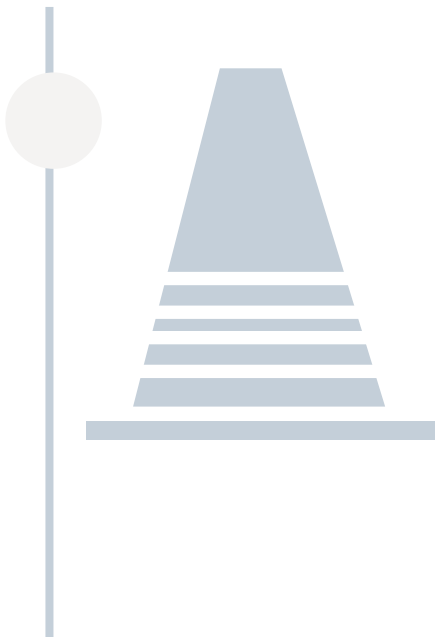
## Complemento Personal Transitorio, artículo 102

En caso de creación de nuevos CPT's por modificación de unidades impuestas por la Administración, éstos CPT's tendrán cada año el mismo incremento que el resto de retribuciones. Igualmente, a estos nuevos CPT's se les incluirá la parte correspondiente, en caso de existir, a las retribuciones variables por prestar servicios en jornadas de noches, sábados, domingos o festivos.



## Condiciones de desempeño de puestos tipo de la categoría profesional de conductor, disposición adicional decimosegunda

- Rebaja de las horas de presencia de la 4ª modalidad de 350 a 50 horas.
- El tiempo de trabajo efectivo fuera del periodo de flexibilidad se compensa con descanso.
- El tiempo de trabajo que rebase 9 horas diarias de trabajo efectivo se compensa con descanso.
- El tiempo de trabajo en fin de semana y festivos será voluntario y compensado, a elección del trabajador, con descanso o económicamente.



## Personal Laboral de Fomento

Inclusión de dos modificaciones que afectan al Personal Laboral de Fomento. Estas dos modificaciones no se deben a la negociación del convenio sino a sentencias judiciales.

- Modificación del sistema de abono de las horas de guardia localizada y vialidad invernal. Desaparecen las horas extraordinarias, debido a que una sentencia las declara estructurales, pasando las mismas a considerarse como horas ordinarias, reduciendo su valor en 1/3 y aumentando el complemento Q en unos 111 euros mensuales.
- Aplicación de CPT para el Personal al que en octubre de 2012 se le modificó el sistema de jornada quitándole la Jornada Partida.

## Temas Pendientes

Estos son los temas que en la primera vuelta no se terminaron de cerrar, quedando pendientes para la segunda vuelta

- Ámbito temporal.
- Número de representantes de las Comisiones Paritaria y Negociadora.
- Redacción del nuevo sistema de gestión de las Bolsas de Trabajo, e informe jurídico que aclare si será extensivo a todas las categorías o sólo a las que se convoquen plazas de nuevo ingreso en la última convocatoria.
- Compensación de los días de asuntos particulares para el personal de Fomento cuando los días 24 o 31 de diciembre se encuentren de guardia y coincidiendo en día laborable.
- Recuperación de la indemnización por extinción del contrato de trabajo ante una Incapacidad Permanente Total.
- Establecer una hora máxima de finalización del horario de tarde del personal con jornada partida.
- Disposición Adicional del personal de las brigadas de Fomento.
- Revisión las fechas de referencia de la indemnización por jubilación anticipada.
- Recuperación del derecho a la indemnización por jubilación anticipada a quienes se encuentren en jubilación parcial.
- Garantía por la retirada del permiso de conducción al personal que en el ejercicio de sus funciones sea sancionado administrativamente con la retirada del mismo. PENDIENTE apartado 2.
- Jubilación Parcial. Estudio de:
  - La viabilidad del abono de salario, alta y cotización solo cuando se presten servicios, para lo que se efectuará una consulta a la Seguridad Social.
  - El cómputo del periodo de prestación de servicios del jubilado parcial desde la fecha de acceso a la jubilación y no por años naturales.
  - La suscripción de contratos de relevo exclusivamente a jornada completa y por periodos semestrales ininterrumpidos.



# QUEREMOS CONOCER TU OPINIÓN

## VALORACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Ante la situación actual, hemos abierto una consulta on-line, a través de nuestra página web, para conocer la opinión del personal, nos interesa tanto la opinión de nuestra afiliación como de quienes no lo están. Sólo son 3 preguntas que no llevan más de un minuto contestar. Puedes participar también rellenando esta encuesta que puedes entregar o enviar a cualquiera de nuestras sedes provinciales. Agradecemos tu participación para lograr entre todos la defensa de nuestros derechos.

Provincia

Centro de trabajo

categoría

1. En caso de que se cierre ya la negociación ¿cómo te parece la misma?

- a) Suficiente
- b) Insuficiente

2. Que 3 temas te parecen más importantes del convenio?

- a) Planes de Recursos Humanos y situaciones individuales
- b) Aumento Salarial
- c) Concurso de Traslados
- d) Movilidades, geográfica, funcional, entre distintas localidades, etc
- e) Bolsas de Trabajo
- f) Permisos y Licencias
- g) Riesgos Laborales
- h) Ropa de Trabajo
- i) Catálogo de funciones
- j) Otras (Especificar)

3. Llegados a esta situación ¿firmarías el convenio?

- a) Sí
- b) No

**TU OPINIÓN NOS INTERESA** Puedes escribir en este campo observaciones o propuestas.



DE CLASE, AUTÓNOMO,  
ASAMBLEARIO, DEMOCRÁTICO, OTRO SINDICALISMO ES POSIBLE  
FEMINISTA, SOCIOPOLÍTICO,  
INDEPENDIENTE,

INTERSINDICAL  
CASTILLA-LA MANCHA

