



**STAS-CLM  
INTERSINDICAL**

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

ALBACETE: Marqués de Villoros 10, Ent. 02001. Tfno.: 967 214 677. [albacete@stas-clm.com](mailto:albacete@stas-clm.com)  
CIUDAD REAL: Alarcos, 10, 4ºB. 13001. Tfno.: 926 274 091. [ciudadreal@stas-clm.com](mailto:ciudadreal@stas-clm.com)  
CUENCA: Diego Jiménez 21 16002 Tfno.: 969 240 385. [cuenca@stas-clm.com](mailto:cuenca@stas-clm.com)  
GUADALAJARA: La Mina, 13, A. 19001. Tfno.: 949 222 703. [guadalajara@stas-clm.com](mailto:guadalajara@stas-clm.com)  
TOLEDO: Avda. Irlanda, 20 2ªA 45005. Tfno.: 925 211 232. [toledo@stas-clm.com](mailto:toledo@stas-clm.com)

18 ENE 2016

G 45697139

SALIDA Nº

ENTRADA Nº

11288

### Propuestas de STAS-CLM de modificación de los 15 primeros artículos del Convenio Colectivo de Personal Laboral de la JCCM

- Propuesta General. Adaptación del convenio colectivo a la sentencia del TSJ que declara no ajustados a derechos varios artículos del convenio.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.

En principio podemos aceptar una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, pero finalmente dependerá de cómo quede la negociación del convenio.

- Artículo 7.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Incluir:

- h) Eliminación de la temporalidad mediante la adecuada oferta de empleo público
- i) Conversión de los contratos de tiempo parcial en tiempo completo.
- j) Creación de empleo público en aquellos servicios donde se desarrollen tareas propias de las categorías establecidas en este convenio colectivo.

Al final del punto 2, incluir: siendo necesaria la previa negociación con las mismas en todo caso.

- Artículo 9.- Planificación de Recursos Humanos.

Consideramos necesario recuperar garantías y establecer claramente los supuestos en los que se pueden aplicar o no aplicar Planes de Recursos Humanos, impidiendo que se puedan aplicar con la intención de sustituir al personal público por contrataciones con empresas privadas.

Punto 4. Eliminar apartado j).

Punto 6. Incluir un segundo apartado, recuperando lo establecido en el VI Convenio Colectivo.

Las personas afectadas que como consecuencia de la reasignación de efectivos, vean modificada su localidad de residencia, podrán tener derecho a la indemnización prevista en el presente convenio colectivo.

Incluir criterios comunes y fijos para la reasignación de efectivos en una planificación de RRHH. Con ello se homogenizan criterios totalmente arbitrarios y dispares que se han aplicado en los distintos Comités estos años en diversas planificaciones.

Punto 8. Recuperar lo establecido en el VI Convenio Colectivo.

La Administración garantizará la permanencia a su servicio del personal afectado mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, en la misma localidad u otra previo acuerdo entre la Administración y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, salvo lo previsto en el siguiente apartado. Las retribuciones se adecuarán a las correspondientes al nuevo puesto de trabajo, compensándose, en su caso, la posible pérdida retributiva mediante la aplicación de un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 75.

Punto 11. Recuperar la redacción del apartado a) establecida en el VI Convenio Colectivo.

- a) Las medidas de resignación de efectivos de personal y de modificación de las condiciones de trabajo se promoverán únicamente cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que las justifiquen. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con quienes ostenten la representación legal del personal laboral. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Mesa Negociadora, quien tomará sus decisiones por mayoría de quienes componen cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación al personal afectado y a su representación legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

- Artículo 10. Situaciones individuales

Recuperar, en el punto 1.1º, previo acuerdo con el trabajo o trabajadora

- Artículo 12. Cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

Impedir que se utilicen los cambios de turno para cubrir necesidades de personal debidas a falta de cobertura de vacantes o bajas de media o larga duración.

El apartado b) dejarlo así:

- b) A petición de los trabajadores y trabajadoras.

- Artículo 13, 14 y 15. Comisión Paritaria. Mesa de Negociación.

Adaptación a la sentencia creando un órgano, que puede ser Mesa o Comisión de Negociación que tendrá las funciones de negociación que actualmente tiene atribuida la Comisión Paritaria.

Igualmente habrá Mesas Técnicas para el ámbito de cada Consejería. Tendrán el mismo régimen de constitución y adopción de acuerdos que la mencionada Comisión Negociadora.

Publicación de las actas de Comisión Paritaria y Mesa Negociadora en el Portal del Empleado.

La Administración Regional está obligada a en el plazo de 10 días hábiles a facilitar a los miembros de la Mesa Negociadora cualquier información que le sea solicitada en el ámbito de sus competencias.

