

BORRADOR ACTA Nº 4 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 15 DE MARZO DE 2022

ASISTENTES:

PRESIDENTE

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

VOCALES

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D.ª Ana Trillo Sánchez. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D. Juan Pablo Pérez González, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D.ª Carmen R. Martín García de Blas, Consejería de Bienestar Social.
- D.ª Yolanda Braojos Collado, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas
- D. Félix Hernández Fernández. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

SECRETARIA

D.ª Carmen M.ª Meneses Torres, Jefa de Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CCOO

- D.ª Ana Delegado Chacón.
- D.ª Alicia Gail Morilla.
- D. Jose Luis Martínez Castillo.
- D. Fernando Pozo Sánchez.
- D. Juan Ángel García González.

CSIF

- D. José Alberto Martínez Abad.
- D. Joaquín Sánchez García.
- D. Carlos G. Román Losa.

UGT

- D. Alberto Núñez Corrales.
- D.ª Talya C. García Aguilera.
- D. Raúl Alcázar López.

STAS-CLM

- D. Manuel Gómez-Calcerrada Guillén.
- D.ª Teresa López Illán.
- D. Francisco Agarrabeitia Ramírez.

Siendo las 10:45 horas del día 15 de marzo de 2022, se reúnen, en la Escuela de Administración Regional, sita en la C/Río Cabriel s/n de Toledo, 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 de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo celebrada el 24 de enero de 2022.

Punto 2. Negociación de los Títulos IV a VII del Convenio Colectivo.



Punto 1. Aprobación del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo celebrada el 24 de enero de 2022.

Queda **APROBADA** el acta de la reunión de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo celebrada el día 24 de enero de 2022, sin que se hayan realizado alegaciones al borrador enviado junto con la convocatoria.

Punto 2. Negociación de los Títulos IV a VII del Convenio Colectivo.

Las **propuestas** de las organizaciones sindicales correspondientes al **título IV** figuran adjuntas al acta n.º 2 de 17 de enero de 2022.

Se adjuntan a la presente acta las **propuestas** de las organizaciones sindicales a los **títulos V a VII**.

TÍTULO IV. Clasificación profesional y contratación

Artículo 19. Clasificación profesional.

Sin cambios.

Artículo 20. Categorías profesionales.

La Administración **ACEPTA** incorporar al convenio colectivo lo siguiente: *“La propuesta de catálogo de funciones no podrá exceder del plazo de dos años a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo”*

Artículo 21. Modificación de la clasificación y categoría profesional.

Sin cambios.

Artículo 22. Tipos de contratación.

Queda **PENDIENTE** la adecuación de los tipos de contratación previstos en el art. 22.1 a la nueva legislación laboral.

Artículo 23. Control de la contratación.

Sin propuestas ni cambios.

Artículo 24. Forma de contratación.

Tras el debate de la propuesta presentada por CSIF, el sindicato plantea la siguiente propuesta alternativa de inclusión de un nuevo apartado: *“La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cubrirá sus necesidades de personal a través de los procedimientos de selección del personal laboral temporal”*.

El resto de las organizaciones se muestran de acuerdo con el fondo de la propuesta.



Queda **PENDIENTE** la valoración por la Administración de la propuesta alternativa realizada.

Artículo 25. Periodo de prueba.

Sin propuestas ni cambios.

TÍTULO V. Provisión de vacantes

Artículo 26. Provisión de vacantes.

Queda **PENDIENTE** la valoración por la Administración de la posibilidad de modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo de conductor de la tercera modalidad.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Se **ACUERDA**, por unanimidad, eliminar las referencias a la jubilación especial anticipada a los 64 años.

Además, la Administración valorará las posibilidades de agilizar la grabación de la inscripción de bajas en el Registro de Personal en los casos de jubilación.

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

La Administración se compromete a publicar en el Portal del Empleado la información relativa a los convenios de movilidad del personal laboral vigentes.

Queda **PENDIENTE** la valoración de la propuesta de CSIF al art. 28.1 por parte de la Administración y por el resto de organizaciones sindicales para posibilitar la participación por el segundo turno del personal laboral *“en situación de excedencia por incompatibilidad como consecuencia de haber superado algún proceso selectivo en la fase de promoción interna”*.

Tras lo expuesto, todas las partes coinciden en dar por finaliza la reunión en este punto, siendo las 14:15 horas, en el lugar y fecha señalados al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

UGT

STAS-CLM

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 de 24 de enero de 2022, le remito las propuestas que esta organización sindical ha estimado, referentes a los títulos V,VI y VII. Para ello, recogemos únicamente los párrafos de 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.

PROPUESTAS:

Artículo 26. Provisión de vacantes.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:

A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Concurso de traslados.
- ~~Libre designación.~~ **(Eliminar)**
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.
- Movilidad por razón de violencia de género.

Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril y julio, así como el 10 de octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultas, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno.

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las plazas que se encuentren en trámite de amortización o de modificación de la relación de puestos de trabajo, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras incursas en procedimientos de movilidad geográfica, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial o de jubilación especial anticipada a los 64 años y eventualmente las incluidas en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente convenio colectivo.

Añadir: En caso de haberse rebasado el periodo máximo de bloqueo, de una plaza que no esté incluida en los supuestos reflejados en este párrafo, dicha plaza no podrá volver a modificarse en un periodo de un año.

Para el bloqueo de plazas en los supuestos anteriores bastará, por cualquier medio que deje constancia, la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General competente en materia de función pública por la Secretaría General de la Consejería u órgano competente del Organismo Autónomo, hasta el día 15 del mes en que se tengan en cuenta las plazas para dicho concurso, salvo en el caso del concurso de traslados del cuarto trimestre en el que este plazo se extiende hasta el día 22 de octubre. De los bloqueos producidos hasta esas fechas y sus motivos serán informadas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Valoración con la máxima celeridad posible.

El plazo de bloqueo de las plazas será, como máximo, de 3 meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo que se trate de plazas que estén afectadas por una planificación de recursos humanos o que estén en trámite de amortización o modificación, en cuyo caso el bloqueo podrá prolongarse como máximo al periodo correspondiente a dos concursos trimestrales completos. No obstante, el bloqueo se prolongará por el tiempo imprescindible en los siguientes supuestos: en el caso de plazas incluidas en las ofertas de destinos hasta la toma de posesión del personal; en el caso de plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, de víctimas del terrorismo o por motivos de salud hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva; en la ejecución de sentencias hasta su cumplimiento; en los cierres temporales de centros de trabajo hasta su reapertura; en los procedimientos de jubilación parcial hasta que la persona jubilada parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación; y en la jubilación especial anticipada a los 64 años hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se admitirá la movilidad, como medida de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, de las trabajadoras de cualquier Administración Pública, conforme al procedimiento y criterios adoptados a nivel estatal, quedando salvaguardada la intimidad de la persona afectada en todo momento.

Añadir: En caso de qué en los siguientes 5 años a la adjudicación de una plaza en la resolución de un concurso de traslados, dicha plaza se vea afectada por cualquiera de los supuestos de aplicación de los art. 15 y 16, el trabajador afectado recuperará la antigüedad del puesto de procedencia a los efectos de los criterios de adjudicación en los concursos de traslados.

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

Primer turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto en la misma categoría profesional y en excedencia voluntaria, perteneciente a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación, salvo lo dispuesto en el artículo 31.1.

Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada "a extinguir" que haya quedado vacante en el proceso de adjudicación de puestos, el personal laboral podrá participar a través de este turno solicitando la plaza en cuestión que permanecerá en tal estado hasta la adjudicación del siguiente concurso que corresponda.

Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, a distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 19 del convenio colectivo.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 112.1 del convenio colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso de traslados el personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá participar por cualquiera de estos dos turnos o ambos a la vez, en cuyo caso se priorizarán las plazas solicitadas por el primer turno.

Tercer turno: respecto a la categoría o categorías profesionales homologadas en el respectivo acuerdo de movilidad entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la Administración Pública de procedencia, el personal laboral de otras Administraciones Públicas, en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, o en excedencia voluntaria. A tal efecto, la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha promoverá este tipo de acuerdos con otras Administraciones Públicas, **debiendo figurar en las bases de las convocatorias la relación de las CCAA con las que existe acuerdo vigente de movilidad.**

Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados.

2. Durante la primera quincena de los meses de febrero, mayo, ~~septiembre~~ y noviembre, **y a partir del 20 de agosto, en el caso del CPL del tercer trimestre**, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a la Comisión de Valoración una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el artículo 27 al personal laboral cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la fecha de carga de vacantes del concurso correspondiente.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos para el concurso de traslados, elevará dicha propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Las fechas de referencia para el desarrollo de los concursos trimestrales, desde la apertura del plazo de presentación de solicitudes hasta la publicación en el DOCM de la correspondiente adjudicación de destinos, serán las siguientes:



	PLAZOS PARA PRESENTAR SOLICITUDES (Fechas invariables)	CARGA DE VACANTES (Fechas invariables)	PLAZO MÁXIMO PARA RECIBIR Y ANULAR BLOQUEOS/ ANULAR SOLICITUDES (Fechas invariables)	FECHA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN (Fechas variables según gestión de concurso)	RESOLUCIÓN CON PUBLICACIÓN EN EL DOCM (Fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1º TRIMESTRE	1 de octubre al 31 de diciembre	1 de enero	15 de enero	antes del 15 de febrero	final de febrero - principios de marzo
CPL 2º TRIMESTRE	1 de octubre al 31 de marzo	1 de abril	15 de abril	antes del 15 de mayo	final de mayo - principios de junio
CPL 3º TRIMESTRE	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	a partir del 20 de agosto	Antes del 5 de septiembre
CPL 4º TRIMESTRE	1 de octubre al 30 de septiembre	10 de octubre	22 de octubre	antes del 15 de noviembre	final de noviembre - principios de diciembre

Artículo 34. Libre designación. **(Quitar este artículo completo)**

INTRODUCIR NUEVO ARTÍCULO.

39. ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el marco de lo establecido en el art. 41 de la Ley de Empleo Público de Castilla La Mancha, en las ofertas de Empleo Público se reservará un cupo para personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el art 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, un uno por ciento para personas que acrediten padecer enfermedad mental y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Capítulo II. Promoción interna

Artículo 40. Modalidades, requisitos y procedimiento.

1. La promoción interna consiste en el acceso del personal laboral fijo desde su categoría profesional a otra del mismo o distinto grupo profesional. Se podrá realizar por las siguientes modalidades:

a) Promoción vertical: la que se hace desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior.

b) Promoción horizontal: la que se hace desde una categoría profesional a otra del mismo grupo profesional.

c) Promoción directa en el puesto: Esta modalidad estará reservada para la promoción interna desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior entre las que exista una relación funcional efectiva que permita la permanencia en el puesto de trabajo sin que la realización del trabajo asignado se vea afectado sustancialmente por la reclasificación efectuada.

A tales efectos, en el plazo de tres meses de la entrada en vigor del presente Convenio y previa negociación en el ámbito de la Comisión Negociadora, se determinará el catálogo de puestos correspondientes a las categorías con relación funcional susceptibles de ser ofertados en los procesos selectivos que se convoquen bajo esta modalidad.

d) Promoción cruzada: El sistema de promoción interna cruzada permite la participación de personal laboral en los procesos de promoción interna del personal funcionario, en aquellas categorías que, reuniendo los requisitos necesarios, se establezcan en el ámbito de la Comisión Negociadora que habrá de convocarse a este fin en el plazo de tres meses de la entrada en vigor del presente Convenio.

(Apartado 3) 1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- **TÉCNICO** Especialista de Laboratorio.
- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.
- Auxiliar de Enfermería.

Artículo 44. Selección de personal laboral temporal.

3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, ~~podrán~~ **deberán** convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.

6. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia , **en un plazo no superior a cinco días**, la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla:

a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.

b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.

c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.

d) Encargado de Tareas Asistenciales y Recuperadoras (ETAR); Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, ~~cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100~~

Se contratará personal temporal para la cobertura de las situaciones por maternidad, IT, vacaciones, excedencias forzosas, licencias y , en todos aquellos casos de suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto. Estas suplencias serán cubiertas en un plazo no superior a diez días desde la propuesta o en los plazos correspondientes previstos en la misma, si son menores.

7. En aquellos centros en los que desempeñe su trabajo personal laboral que por motivos de salud tuviese autorizada una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, se procederá al incremento de la plantilla en proporción a la reducción de tiempo o dispensa de tareas derivadas de la adaptación, garantizando la adecuada atención a las personas usuarias y una distribución racional de la carga de trabajo. La determinación del incremento de plantillas necesario para cada centro será negociada por cada consejería u organismo autónomo en Mesa Técnica de la Comisión Negociadora, en un plazo de tres meses a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 45. Bolsas de trabajo.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

2º. Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de acceso libre, general de personas con discapacidad, **garantizándose que, al menos, un dos por ciento de las plazas que se oferten en la respectiva bolsa de trabajo se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual; al menos, un uno por ciento a personas que acrediten enfermedad mental 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, al menos, una de cada cien plazas ofertadas se adjudiquen a personas con enfermedad mental y, al menos, una de cada veinte plazas ofertadas se adjudique a personas con cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que, en todos los 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 y enfermedad mental 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 y enfermedad mental prevista en este punto, a las bolsas de trabajo que se constituyan con las personas participantes en dicho turno independiente.**

4º. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, ~~podrán convocarse~~ **se convocarán** procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas, **en un plazo máximo de 3 meses y se confeccionarán en un máximo de 6 meses**. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria, **teniendo en cuenta que:**

a) La gestión de las bolsas de trabajo se llevará a cabo por una única Comisión de Control de Seguimiento en cada una de las provincias.

b) A nivel regional, se creará una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Control en la aplicación de la regulación en materia de gestión de bolsas. Será de su competencia:

- La interpretación de la regulación en materia de gestión de bolsas de trabajo y selección de personal laboral.

- La vigilancia en el cumplimiento de los criterios comunes de gestión de bolsas, conforme a la normativa vigente, en las cinco comisiones provinciales.

- Interpretar homogeneizando y unificando el tratamiento de cualquier conflicto que pudiera plantearse en la contratación temporal de personal laboral.

c) Se garantizará la participación de los miembros de la parte social en la comisión paritaria regional así como en las comisiones de control de seguimiento provinciales, tanto en los procedimientos ordinarios de contratación temporal como en los extraordinarios.

3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional o en otra Administración Pública. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento **provincial.**

No obstante, a lo dispuesto en este artículo, se regulará por Acuerdo de la Comisión Paritaria el Régimen de la aceptación y no aceptación del puesto ofertado, las situaciones excepcionales a las causas de exclusión de bolsas y aquellos otros aspectos organizativos que faciliten su gestión.

Artículo 46. Movilidad funcional.

1. En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación con respeto a la dignidad de la trabajadora o del trabajador, **sin perjuicio de su formación y promoción profesional** y conforme al anexo III del presente convenio colectivo.

Con carácter general, la cobertura de un puesto de trabajo mediante movilidad funcional únicamente se realizará si no existiese bolsa de trabajo de la categoría profesional correspondiente. Excepcionalmente, aún existiendo bolsa de trabajo, se podrán realizar movilizaciones funcionales por razones urgentes y organizativas cuando se prevea una corta duración.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá **todas las retribuciones del** ~~el salario base y los complementos que correspondan al~~ puesto de origen.

4. **Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones,** Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 27 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

Artículo 48. Traslados de localidad.

1. El personal laboral podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros ~~de su centro de trabajo,~~ **del destino obtenido en el último concurso de traslados** siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen. Cuando como consecuencia del traslado definitivo a un nuevo centro de trabajo, la diferencia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trasladada se vea incrementada en un mínimo de ~~15~~ **10** kilómetros respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, se tendrá derecho a la percepción de una indemnización en las siguientes cuantías:

- De ~~15~~ **10** a 20 kilómetros: ~~604~~ **700** euros
- De 21 a 30 kilómetros: ~~1.352~~ **1.555** euros
- De 31 a 40 kilómetros: ~~2.104~~ **2.420** euros
- De 41 a 50 kilómetros: ~~2.856~~ **3.284** euros

Además, se le pagarán los gastos de viaje que se incrementen respecto de la situación anterior.

Asimismo, el personal laboral podrá ser trasladado con carácter temporal a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros ~~de su centro de trabajo~~, **del destino obtenido en el último concurso de traslados**, por duración no superior a 6 meses en un año u 8 meses durante dos años, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal o definitivo a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de 50 kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el personal afectado, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior **percibiendo los gastos de locomoción al nuevo centro de traslado** o aceptar dicho traslado, con los derechos que, para cada caso, a continuación se recogen.

3. La decisión de traslado definitivo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. **Este tipo de traslados definitivos no podrán superar la distancia de 50 km entre el centro de origen al de destino salvo conformidad del personal afectado.**

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de ~~doce~~ **dieciocho** mensualidades.

Añadir los siguientes puntos:

7. Antes de proceder a cubrir las necesidades por el procedimiento de movilidad o traslado definitivo, el órgano responsable podrá iniciar un procedimiento de movilidad o traslado voluntario entre personal de la misma categoría.

8. Los trabajadores afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, por una sola vez, y siempre que haya transcurrido un año desde el traslado, en los términos que se establezca en el respectivo baremo, para

ocupar las vacantes de su categoría profesional que se produzcan en la localidad de origen.

Artículo 50. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de una duración no ~~superior~~ **inferior** a quince días. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final, con una antelación mínima de ~~15~~ **30** días a la fecha de su efectividad.

En el supuesto previsto en la letra f) del apartado 1, de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria.

De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de ~~15~~ **30** días.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

d) **Por nacimiento, para la madre biológica y para el progenitor diferente de la madre biológica** ~~Maternidad, paternidad,~~ riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, ~~riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses~~ **dieciséis meses, guarda con fines de adopción** y adopción o acogimiento, ~~tanto preadoptivo como permanente o simple~~ **temporal**, ~~siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.~~

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d) y **K**, del apartado 1 de este artículo, en los que se **garantizará la percepción del 100 por 100 del salario base y todos los complementos que viniera percibiendo** ~~en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,~~ y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo

AÑADIR UN PUNTO: 3.- La JCCM vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes.

En Albacete, a 21 de febrero de 2022.

Atentamente:

Firmado por MARTINEZ
CASTILLO, JOSE LUIS
(FIRMA) el día
21/02/2022 con un
certificado emitido
por AC DNIE 004

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 V
Provisión de vacantes

Artículo 26. Provisión de vacantes.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:

A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Concurso de traslados.
- Libre designación.
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.
- Movilidad por razón de violencia de género.

Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

2. La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, lo será con carácter definitivo, a excepción de aquellos casos en que sea temporal, y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el convenio colectivo al efecto.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril y julio, así como el 10 de octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultados, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno. **La anotación en el Registro de personal, deberá producirse como máximo dentro de los 15 días siguientes a la fecha en la que se produzca la vacante o la creación de la plaza.**

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las plazas que se encuentren en trámite de amortización o de modificación de la relación de puestos de trabajo, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras incursas en procedimientos de movilidad geográfica, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial o de jubilación especial anticipada a los 64 años y eventualmente las incluidas en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente convenio colectivo.

Para el bloqueo de plazas en los supuestos anteriores bastará, por cualquier medio que deje

constancia, la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General competente en materia de función pública por la Secretaría General de la Consejería u órgano competente del Organismo Autónomo, hasta el día 15 del mes en que se tengan en cuenta las plazas para dicho concurso, salvo en el caso del concurso de traslados del cuarto trimestre en el que este plazo se extiende hasta el día 22 de octubre. De los bloqueos producidos hasta esas fechas y sus motivos serán informadas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Valoración con la máxima celeridad posible.

El plazo de bloqueo de las plazas será, como máximo, de 3 meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo que se trate de plazas que estén afectadas por una planificación de recursos humanos o que estén en trámite de amortización o modificación, en cuyo caso el bloqueo podrá prolongarse como máximo al periodo correspondiente a dos concursos trimestrales completos. No obstante, el bloqueo se prolongará por el tiempo imprescindible en los siguientes supuestos: en el caso de plazas incluidas en las ofertas de destinos hasta la toma de posesión del personal; en el caso de plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, de víctimas del terrorismo o por motivos de salud hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva; en la ejecución de sentencias hasta su cumplimiento; en los cierres temporales de centros de trabajo hasta su reapertura; en los procedimientos de jubilación parcial hasta que la persona jubilada parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación; y en la jubilación especial anticipada a los 64 años hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En los supuestos de jubilación parcial anticipada con contrato de relevo, si el trabajador relevista, presta servicios en puesto distinto del personal que accede a este tipo de jubilación, el desbloqueo de la plaza se producirá en el momento en que el trabajador jubilado accede a la jubilación total de manera anticipada.

Se admitirá la movilidad, como medida de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, de las trabajadoras de cualquier Administración Pública, conforme al procedimiento y criterios adoptados a nivel estatal, quedando salvaguardada la intimidad de la persona afectada en todo momento.

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

Primer turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto en la misma categoría profesional y en excedencia voluntaria, perteneciente a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación, salvo lo dispuesto en el artículo 31.1. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada "a extinguir" que haya quedado vacante en el proceso de adjudicación de puestos, el personal laboral podrá participar a través de este turno solicitando la plaza en cuestión que permanecerá en tal estado hasta la adjudicación del siguiente concurso que corresponda.

Igualmente, podrán participar por este turno, el personal afectado por una movilidad funcional como consecuencia de una planificación de recursos humanos a la categoría en la que presta sus servicios siempre que se haya mantenido en esa movilidad funcional durante un periodo superior a 5 años. (Se puede obviar esta propuesta siempre y cuando sea aceptada la siguiente previsión dentro del segundo turno)

Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, **o en situación de excedencia por incompatibilidad como consecuencia de haber superado algún proceso selectivo en la fase de promoción interna**, a distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 19 del convenio colectivo.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 112.1 del convenio colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso de traslados el personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá participar por cualquiera de estos dos turnos o ambos a la vez, en cuyo caso se priorizarán las plazas solicitadas por el primer turno.

Tercer turno: respecto a la categoría o categorías profesionales homologadas en el respectivo acuerdo de movilidad entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la Administración Pública de procedencia, el personal laboral de otras Administraciones Públicas, en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, o en excedencia voluntaria. A tal efecto, la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha promoverá este tipo de acuerdos con otras Administraciones Públicas.

2. Para poder participar se deberán reunir los requisitos que para cada turno se contienen en el apartado anterior, así como el resto de requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el sistema de acceso para personas con discapacidad podrá participar en el concurso de traslados correspondiente a la **segunda primera** carga de vacantes que tenga lugar con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de incorporación a los puestos de trabajo, tomando para ello en consideración el cuadro de fechas de referencia del artículo 31.2.

La participación por el segundo turno requerirá, además, la posesión de alguna de las titulaciones o requisitos específicos a que se refiere el Anexo III del convenio colectivo o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con las categorías profesionales a las que se reserva el puesto de trabajo que se solicita.

La posesión de la titulación requerida y, en su caso, de los otros requisitos deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de participación, teniéndose esta por no presentada en caso contrario. Se exime de esta obligación a los trabajadores y las trabajadoras cuya titulación o la acreditación de la posesión de los requisitos, a los que se refiere el párrafo anterior, consten en el Registro de Personal de la Dirección General competente en materia de función pública en el momento de presentación de la solicitud, así como a quienes hayan obtenido la acreditación de la habilitación a que se refiere el párrafo anterior, que será incorporada por la Administración de oficio al citado Registro de Personal. La habilitación exime de la acreditación de los requisitos específicos si estos fueron exigidos para la obtención de aquella.

Queda exenta la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados para quienes hubieran pertenecido a dicha categoría profesional como personal laboral fijo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

En todo caso, cuando el desempeño del puesto de trabajo requiera el cumplimiento continuado de uno o varios requisitos específicos, su ausencia en el momento de la adjudicación determinará la exclusión del puesto solicitado.

Quienes al amparo del artículo 112.1 del VIII Convenio Colectivo soliciten su participación en el segundo turno del concurso de traslados deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de este personal para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.

Artículo 29. Solicitudes de participación en el concurso de traslados.

1. El personal laboral fijo podrá participar en el concurso de traslados. Se podrá presentar una solicitud por cada turno.

Las solicitudes podrán presentarse a partir del 1 de octubre y serán válidas hasta el 30 de septiembre del siguiente año, pudiendo ser anuladas o modificadas durante este periodo.

Obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de los dos turnos, o llegado el día 30 de septiembre, la solicitud de participación quedará sin efecto.

2. Para cada concurso las solicitudes podrán ser presentadas y/o anuladas en las fechas siguientes:

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de enero: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior y anuladas hasta el día 15 de enero.

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de abril: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 31 de marzo y anuladas hasta el día 15 de abril.

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de julio: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 junio y anuladas hasta el día 15 de julio.

- Para el concurso con puestos vacantes a 10 de octubre: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre y anuladas hasta el 22 de octubre.

No obstante, cuando concurren causas excepcionales, apreciadas por la mayoría de las partes de la comisión de valoración, las fechas para anular bloqueos, modificar las solicitudes de participación o anular éstas, podrán extenderse hasta 3 (¿?) días antes de la reunión de la comisión de valoración del concurso de traslados.

La solicitud priorizará las plazas de la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral por las que se opte, en cualquiera de los ámbitos geográficos en los que se distribuye.

3. Cuando dos trabajadores o trabajadoras laborales fijos se interesen en las vacantes de un mismo municipio o municipios y reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en el municipio o municipios indicados, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos respecto a los puestos de trabajo condicionados, y manteniéndose, en su caso, la petición para aquellos otros puestos de trabajo sobre los que no concorra condicionamiento alguno. Las trabajadoras y los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición de la otra persona.

Artículo 30. Comisión de Valoración del concurso de traslados.

1. La Comisión de Valoración estará formada por un número paritario de personas; una propuesta por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo y otras tantas propuestas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Cada una de las vocalías propuestas por las Organizaciones Sindicales podrá asistir acompañada por una persona con funciones de asesoría que contará con voz pero sin voto.

Las personas integrantes de la Comisión de Valoración tendrán acceso, en cualquier momento, a la documentación que conste en la Dirección General competente en materia de función pública relacionada con las solicitudes presentadas.

2. La Comisión Paritaria podrá acordar por unanimidad de cada una de las partes que la componen, en supuestos excepcionales y justificados, la acumulación de dos o más adjudicaciones de destinos en una sola.

Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados.

1. En el periodo que media entre la publicación de la Oferta de Empleo Público del personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la publicación de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso de traslados, a través del segundo turno y del tercer turno, un número de vacantes reservadas a

dicha categoría profesional igual a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las ofertadas por cada categoría profesional. No serán objeto de inclusión en la oferta de destinos del correspondiente proceso selectivo los puestos de trabajo que no hayan sido ofertados previamente en concurso de traslados, ~~salvo que no hubiera plazas suficientes para la oferta de destinos en dicho proceso selectivo. No tiene sentido esta previsión.~~

Durante el periodo a que se refiere el párrafo anterior, las solicitudes de reingreso al servicio activo del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en excedencia sin reserva de puesto de trabajo concreto se resolverán a través del ~~segundo turno priorizándose estas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno~~ primer turno cuando el número de vacantes reservadas a dicha categoría profesional sea igual o superior a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las ofertadas por cada categoría profesional (de esta manera sí podrían optar a la fase de resultas) y por el segundo turno en caso contrario, priorizándose éstas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

2. Durante la primera quincena de los meses de febrero, mayo, septiembre y noviembre, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a la Comisión de Valoración una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el artículo 27 al personal laboral cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la fecha de carga de vacantes del concurso correspondiente.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos para el concurso de traslados, elevará dicha propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Las fechas de referencia para el desarrollo de los concursos trimestrales, desde la apertura del plazo de presentación de solicitudes hasta la publicación en el DOCM de la correspondiente adjudicación de destinos, serán las siguientes:

	Plazos para presentar Solicitudes (fechas invariables)	Carga de vacantes (fechas invariables)	Plazo máximo para recibir y anular bloqueos/ anular solicitudes (fechas invariables)	Fecha de reunión de la comisión de valoración (fechas variables según gestión de concurso)	Resolución con publicación en el DOCM (fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1º trimestre	1 de octubre al 31 de diciembre	1 de enero	15 de enero	antes del 15 de febrero	final de febrero - principios de marzo
CPL 2º trimestre	1 de octubre al 31 de marzo	1 de abril	15 de abril	antes del 15 de mayo	final de mayo - principios de junio
CPL 3º trimestre	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	a partir antes del 1 de septiembre	mediados primera semana de septiembre
CPL 4º trimestre	1 de octubre al 30 de septiembre	10 de octubre	22 de octubre	antes del 15 de noviembre	final de noviembre - principios de diciembre

3. Los puestos de trabajo vacantes y los correspondientes a la fase de resultados se adjudicarán, en primer lugar, entre quienes participen en el primer turno. Las vacantes resultantes que no hubieran sido adjudicadas en dicho turno se adjudicarán entre quienes participen en el segundo. A su vez, las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en el segundo turno se adjudicarán entre quienes participen en el tercer turno, con la limitación cuantitativa del respectivo acuerdo o convenio de movilidad.

Las adjudicaciones por el segundo y tercer turno se ajustarán, en su caso, a los límites y prioridades previstos en el apartado 1 de este artículo.

A) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 34, dentro del primer turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial. En el caso de reingreso de los excedentes sin reserva de puesto concreto, el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

2º. En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría profesional como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

3º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

4º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

5º. Finalmente, la mayor edad.

No obstante, el personal laboral fijo que sea trasladado forzosamente por cualquier procedimiento de movilidad que implique cambio de localidad de destino tendrá preferencia para la adjudicación de un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional existente en la localidad de adscripción definitiva desde la que sea trasladado. En el caso de existir varias personas con la misma preferencia serán de aplicación los criterios de adjudicación anteriores. Este derecho de adjudicación preferente se podrá hacer efectivo por una sola vez. Para ello, serán requisitos imprescindibles la solicitud expresa de dicha preferencia y la inclusión en primer lugar del puesto adscrito a la localidad donde se encontraba su destino definitivo previo a la movilidad forzosa.

B) Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría a la que se participa. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

2º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

3º. En caso de empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en categorías profesionales del mismo grupo profesional incluidas dentro de la misma área funcional de la categoría a la que se participa de acuerdo con el anexo IV del convenio colectivo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. **No obstante, se priorizará la posesión de la titulación específica exigida en el Anexo III sobre quienes hubiesen realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional.**

4º. De continuar el empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría desde la que se participa, siempre que dicha pertenencia se haya producido en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de referencia para la valoración de méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. No obstante, para el acceso a la categoría profesional de Ordenanza el empate en la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se dirimirá, prioritariamente, en favor de quienes hubieran realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

5º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

6º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

7º. Finalmente, la mayor edad.

C) Dentro del tercer turno los criterios de adjudicación serán los previstos para el primer turno.

4. El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable. La Administración declarará de oficio a la trabajadora o al trabajador en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional desde la que obtuvo un puesto de trabajo a través del segundo turno.

No obstante, se podrá desistir de la solicitud de participación en el concurso de traslados en el plazo de 2 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicidad de la adjudicación provisional en el Portal del Empleado, por causas excepcionales de fuerza mayor apreciadas por unanimidad de la Comisión de Valoración.

5. Trasladar a este artículo lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimoquinta y suprimir ésta:

Se garantizará el mantenimiento de la antigüedad que el personal tuviese en el puesto de origen en los cambios de puestos de trabajo que se originen como consecuencia de la aplicación de cualquiera de las medidas de movilidad forzosa contempladas en el IX Convenio Colectivo.

~~En el caso del personal que, en un periodo inferior a 9 meses-2 años (en el supuesto de no aceptación) desde la adjudicación de su último destino definitivo, se vea afectado por un procedimiento de amortización de plazas, de movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia o de movilidad geográfica, el cómputo de la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se entenderá referido a la suma de la antigüedad en ese último puesto y la del puesto definitivo inmediatamente anterior dentro de la misma categoría.~~

Proponemos eliminar este último párrafo por ser reiterativo y además más restrictivo que la disposición adicional vigesimoquinta.

Artículo 32. Plazos de incorporación.

1. El personal laboral al que le haya sido adjudicado un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso cesa en el puesto anterior el día siguiente al de la publicación de la resolución de la convocatoria en el DOCM y deberá incorporarse en el puesto adjudicado el día siguiente al de dicho cese.

No obstante, la incorporación efectiva al nuevo puesto de trabajo se producirá cuando finalicen los permisos, las vacaciones, situaciones de maternidad o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el trabajador o la trabajadora que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios.

2. Si se produjera cambio de domicilio se disfrutarán los permisos que correspondan.

3. La incorporación a un nuevo puesto de trabajo con varias plazas se producirá en la vacante no cubierta por personal laboral temporal, si existiera, aplicándose cuando proceda los criterios establecidos en los apartados siguientes.

4. En el caso de existencia de personal laboral temporal en el mismo código de puesto de trabajo los ceses se efectuarán sucesivamente, y por este orden, de conformidad con los siguientes criterios:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En el supuesto de modificación de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución a interinidad por vacante, la fecha de antigüedad a tener en cuenta será la correspondiente al último contrato de trabajo suscrito, **exceptuando la permuta entre personal laboral temporal, en cuyo caso deberá tenerse en cuenta para el cese, la fecha del último contrato celebrado con anterioridad a la permuta.**

2º. Menor edad.

5. Si en la resolución de adjudicación un código de puesto de trabajo con más de una plaza se adjudicara a un solo laboral fijo, y este no se incorporara de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional a otro puesto de trabajo vacante, sin que haya una interrupción en los servicios, si ello afectara a un temporal se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución .

6. Si en la resolución de adjudicación de un código de puesto de trabajo con varias plazas se adjudicara más de una plaza a personal laboral fijo, se procederá de la siguiente forma:

a) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo se incorpore de forma efectiva, cesará el personal laboral temporal que corresponda según los criterios de cese expresados en los apartados anteriores.

b) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional en otro puesto de trabajo, sin que haya una interrupción en los servicios, y si ello afectara a personal laboral temporal, se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución al personal temporal que deba ser cesado en último lugar de conformidad con los criterios de cese expresados en los puntos anteriores. Para aplicar este criterio solo se tomará en cuenta el número de personal laboral fijo por vacante que coincida con el número de plazas asignadas en ese código por la resolución, por el orden establecido en los criterios de cese.

c) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que no conlleve reserva de puesto concreto, se producirán los siguientes efectos:

- No tendrá lugar el cese del personal temporal que en su caso correspondiera, según los criterios de cese expresados en los puntos anteriores, por causa de esa concreta no incorporación.
- La resolución de asignación de plazas al código de puesto de trabajo ya no afectará al personal laboral temporal que debiera ser cesado en último lugar conforme al orden establecido en los criterios de cese.

Artículo 33. Reingreso de excedentes.

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo concreto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.
2. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el de acceso para personas con discapacidad, y en el momento de la incorporación al puesto de trabajo haya solicitado excedencia voluntaria por interés particular, deberá esperar un mínimo de **dos un** concursos desde la fecha de efectos de la excedencia para poder participar en el concurso de traslados.
3. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el segundo día después de la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante a la persona en situación de excedencia. En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, esta no se hubiera producido, se declarará a la persona interesada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslado hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia a contar desde la fecha de efectos de la resolución.
4. Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del procedimiento establecido para el concurso de traslados, aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestaran sus servicios en centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.
5. El reingreso del personal laboral transferido de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la Comisión Paritaria, así como de aquel otro que ostente una categoría profesional para la que ya no existan puestos en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, requerirá la homologación de su categoría profesional por parte de dicha Comisión, con carácter previo a su participación en el concurso de traslados.

Artículo 34. Libre designación.

1. Se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo en los que conste tal sistema de provisión **Se propone que sólo se provean por este sistema los conductores de las categorías 1 y 2.** El proceso de cobertura de estos puestos de trabajo deberá convocarse en el plazo máximo de un año desde su ocupación con carácter provisional.
2. La cobertura de los puestos de trabajo de libre designación se efectuará mediante convocatoria específica en la que se contendrá la descripción del puesto de trabajo y los requisitos para su desempeño. Hasta su cobertura definitiva y en los supuestos de no desempeño por su titular, podrán ser ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional del ocupante, asumiendo este la obligación de solicitar dicho puesto de trabajo en la primera convocatoria que se publique para su cobertura, cesando en el mismo en caso de no obtenerlo. Con carácter general, los puestos de trabajo de libre designación solo podrán ser desempeñados por personal laboral fijo.

3. La designación se efectuará por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, conforme a las bases de la convocatoria.

4. El cese en un puesto de trabajo de libre designación será discrecional y obligará a la Administración a proporcionar al trabajador o a la trabajadora cesante, con carácter provisional, un puesto de trabajo de su categoría profesional en la localidad del último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.

5. En el periodo que media entre la comunicación del cese que conlleva la adscripción provisional en un puesto de concurso y el último día de plazo de presentación de solicitudes en el siguiente concurso de traslados, la trabajadora o el trabajador en adscripción provisional tiene la obligación de participar en dicho concurso y solicitar la vacante ocupada provisionalmente, teniendo preferencia sobre los demás solicitantes en la adjudicación del puesto que desempeña en tal condición, sin perjuicio de que pueda solicitar otros puestos a los que no sería de aplicación dicha preferencia.

En el supuesto de que la adscripción provisional tenga lugar en un puesto de libre designación, el trabajador o la trabajadora tiene la obligación de participar en el procedimiento de provisión de la plaza que se convoque a tal efecto, sin perjuicio de que pueda igualmente participar en otros procedimientos de provisión.

En ambos casos, el incumplimiento de esta obligación tendrá como consecuencia la finalización de la adscripción provisional y el pase de la trabajadora o del trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslados ni participar en un procedimiento de libre designación, hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia, a contar desde la fecha de efectos de la resolución.

6. En el caso de supresión del puesto de trabajo será de aplicación lo previsto en el artículo 16.

Artículo 35. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.

1. Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha formuladas por trabajadores y trabajadoras de otra Administración Pública, siendo requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

1ª. Debe existir un sistema de reciprocidad entre las Administraciones.

2ª. Habrá de firmarse un acuerdo o protocolo entre ambas Administraciones para su puesta en práctica.

3ª. El protocolo o acuerdo deberá contener lo siguiente:

a) Que los traslados solo se puedan efectuar entre personal laboral fijo.

b) Que la homologación de las categorías profesionales de los respectivos convenios colectivos cuente con la conformidad de las respectivas Comisiones Paritarias.

c) Que el traslado de una Administración a otra deba realizarse a través de los procedimientos de provisión de vacantes que se recojan en cada convenio colectivo. A tal efecto el trabajador o la trabajadora que pretenda el traslado a otra Administración deberá sujetarse a los sistemas, procedimientos y requisitos del convenio colectivo de la Administración a la que pretenda incorporarse.

d) La posibilidad de aplicación de la permuta.

e) Que al trabajador o a la trabajadora que acceda a otra Administración le sea de total aplicabilidad el convenio colectivo de esta, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación o desigualdad entre el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y aquel que acaba de ingresar.

2. Se realizará un estudio durante la vigencia del presente convenio colectivo dirigido a analizar la viabilidad de la movilidad del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sometido a distintos regímenes jurídicos.

Artículo 36. Permutas.

1. Previa solicitud de las partes interesadas, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos personas trabajadoras de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con contrato laboral de carácter fijo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo y categoría profesional.
- b) Que ninguno de los puestos de trabajo se encuentre “a amortizar” o sea de provisión por libre designación.
- c) Que a ninguno le falten menos de 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. Las solicitudes de permuta, que se resolverán a propuesta de la Comisión de Valoración del concurso de traslados y al margen del mismo, serán incompatibles con la participación en el concurso de traslados correspondiente a la resolución de dicha permuta, y anulará las solicitudes de participación en el concurso de las personas permutantes.

En el supuesto de que haya dos o más personas interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación previstos para el primer turno del concurso de traslados, salvo que las solicitudes de permuta sean entre cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en cuyo caso será resuelta a favor de éstos.

En el período que media entre la publicidad en la página web de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la relación de personas aprobadas de los procesos selectivos de personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la toma de posesión de los puestos de trabajo adjudicados como consecuencia de la resolución de la convocatoria, la Comisión de Valoración del concurso de traslados dejará en suspenso las solicitudes de permuta en la que alguno de los solicitantes figure en las relaciones de personas aprobadas.

3. El personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante podrá solicitar la permuta de sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que el personal laboral fijo, **siempre que con ello no se afecten ni los plazos ni el régimen de cobertura definitiva mediante personal fijo de ninguno de los puestos de trabajo. A estos efectos, se extenderá la oportuna diligencia en los respectivos contratos en los que conste el carácter voluntario de la permuta y su no afectación a los procesos de provisión correspondiente, así como a lo establecido en el apartado 4.1 del Art. 32 del presente convenio colectivo.**

Las solicitudes de permuta quedarán sin efecto en el caso de que alguna de las vacantes se adjudique al personal laboral fijo en el concurso de traslados correspondiente.

En el supuesto de que haya dos o más personas interinas por vacante interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación del párrafo segundo del apartado dos, en su condición de personal laboral temporal.

Título VI

Acceso y promoción interna

Capítulo I. Normas generales

Artículo 37. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público anual. El número de plazas y la distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Artículo 38. Sistemas y procedimientos de selección.

1. La selección del personal se realizará por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. Los procesos selectivos se harán de forma independiente para cada uno de los sistemas de acceso.

2. Se reservará un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento del total de las plazas ofertadas en las categorías profesionales de los grupos III y IV, y en la de Ordenanza, para su cobertura por los sistemas de promoción interna.

3. Las plazas convocadas y no cubiertas por los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para la correspondiente categoría profesional.

No obstante, mientras la legislación básica estatal limite la incorporación de nuevo personal mediante una tasa de reposición de efectivos, las plazas convocadas y no cubiertas por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las convocadas por el sistema general de acceso libre.

4. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: **promoción interna para personal con discapacidad**, promoción interna, general de acceso para personas con discapacidad y acceso libre. La Administración procurará ofertar simultáneamente los destinos correspondientes a todas las categorías profesionales incluidas en una misma Oferta de Empleo Público; cuando esta situación no sea posible se informará a la Comisión Paritaria. **En todo caso se garantizará la misma antigüedad a los efectos del concurso de traslados al personal que haya superado el proceso selectivo correspondiente, con independencia de la fecha de la oferta de destinos.**

Artículo 39. Órganos de selección.

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se estará a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

2. La designación de los componentes de los órganos de selección corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se realizará de entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente, con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie. **No obstante, la Administración podrá solicitar a la representación del personal su colaboración para la propuesta no vinculante de empleados o empleadas públicos que pudieran formar parte de los órganos de selección.**

3. Los órganos de selección no pueden proponer el acceso a la condición de personal laboral fijo de un número de personas aprobadas superior al de plazas convocadas.

Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho en lo que exceda del número de plazas convocadas.

No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, sigan a las personas propuestas, para la posible formalización de un contrato como personal laboral fijo cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas antes de la formalización del contrato; así como cuando no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.

En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en la categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

Capítulo II. Promoción interna

Artículo 40. Modalidades, requisitos y procedimiento.

1. La promoción interna consiste en el acceso del personal laboral fijo desde su categoría profesional a otra del mismo o distinto grupo profesional. Se podrá realizar por las siguientes modalidades:

a) Promoción vertical: la que se hace desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior.

b) Promoción horizontal: la que se hace desde una categoría profesional a otra del mismo grupo profesional.

c) Promoción cruzada: Reservada al personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios del personal funcionario y que podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados en aquellos Cuerpos y Escalas de los puestos que desempeñe. (Sustituye a la Disposición Adicional Vigésima).

e) Promoción a un grupo profesional inferior. (por razones económicas o relacionadas con la conciliación entre la vida personal y laboral).

2. Para participar en los procesos de promoción interna se deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en situación de activo o asimilado.

b) Tener en su categoría profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras del mismo grupo profesional o del inmediato superior, o de dos para cualquier otra. Se computará a estos efectos el tiempo desempeñado en cualquier categoría profesional homologada a aquella desde la que se promociona.

c) Tener la titulación académica o equivalente exigida en el Anexo IV, para la correspondiente categoría profesional.

3. El procedimiento de selección será el concurso-oposición.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba selectiva que permita acreditar la capacidad de las personas aspirantes, asegurando la racionalidad y objetividad del proceso selectivo. La prueba tendrá carácter eliminatorio, por lo que será necesario superarla para pasar a la fase de concurso.

La fase de concurso consistirá en la valoración de los siguientes méritos:

a) En los procesos de promoción interna en los que se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Especialista de Laboratorio.
- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.
- Auxiliar de Enfermería.

2º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a la categoría profesional de Auxiliar de Laboratorio.

b) En los procesos de promoción interna en los que no se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 la posesión de la titulación específica de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Verificador.
- Oficial Impresor Reprógrafo.
- Mecánico.
- Ayudante de Cocina.

2º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Operador de Maquinaria Pesada.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Vigilante de Carreteras.
- Vigilante de Obras Públicas.

3º. Se valorará con el 34 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, con el 33 por 100 la posesión de la titulación de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V y con el 33 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Artes Gráficas.
- Monitor de Medio Ambiente.
- Monitor de Centro.
- Monitor Jefe de Taller.
- Encargado General Agrario y Medioambiental.
- Encargado Agrario y Medioambiental.
- Encargado General de Obras Públicas.
- Encargado de Obras Públicas.
- Cocinero.
- Oficial Primera Agrario y Medioambiental.
- Oficial Primera Mantenimiento.
- Encargado General de Servicios.
- Encargado de Servicios.
- Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.
- Oficial Segunda Mantenimiento

4º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Conductor.
- Ordenanza.
- Peón Especialista.

En todos los casos la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de diez años.

Además, el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de quince años.

Las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna determinarán los criterios de puntuación concreta de la experiencia en cada una de las categorías profesionales que integran la correspondiente área funcional, previa negociación en el ámbito de la Comisión Negociadora.

4. La valoración de la fase de concurso será del 25 por 100 de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. La calificación final del proceso selectivo estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. En caso de empate se estará a la mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición y, en su defecto, a los criterios que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.

5. La obtención de un puesto de trabajo por el sistema de promoción interna dará lugar a declarar la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Artículo 41. Plazos de incorporación

La incorporación al puesto de trabajo obtenido por promoción interna se registrará por lo establecido a estos efectos en el concurso de traslados.

Capítulo III. Selección de personal laboral fijo

Artículo 42. Requisitos, sistemas de acceso y procedimientos específicos de selección.

1. Para participar en los procesos selectivos de acceso como personal laboral a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será necesario cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el artículo 38.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y los específicos del Anexo V para la correspondiente categoría profesional. A estos efectos, la titulación académica exigida será la recogida en el Anexo V para la categoría profesional correspondiente, o aquellas equivalentes conforme a lo dispuesto por la normativa académica.

Podrá exigirse así mismo el cumplimiento de otros requisitos específicos recogidos, en su caso, por las convocatorias de los procesos selectivos para las correspondientes categorías profesionales, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y se establezcan de manera abstracta y general.

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad se realizará por los procedimientos de oposición o concurso-oposición.

3. La oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria del proceso selectivo. **Corresponderá a la Administración de la JCCM a través de la Escuela de Administración Regional la elaboración de los temarios correspondientes a aquellas categorías profesionales que así se acuerden en la negociación de la correspondiente convocatoria.** Cuando la categoría profesional así lo requiera por la especial naturaleza de sus funciones o la titulación académica exigida, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico.

4. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva de una fase de oposición, en los términos antes señalados, y una fase de concurso en la que se valorarán los méritos recogidos en la convocatoria del proceso selectivo hasta un máximo del 25 por 100 de la puntuación total alcanzable en el mismo o, en su caso, del porcentaje previsto a estos efectos con carácter general en la ley autonómica en materia de función pública.

Artículo 43. Incorporación y formalización del contrato.

1. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo. Los casos de imposible acreditación en el mencionado plazo serán objeto de tratamiento específico por la Comisión Paritaria.

2. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que esta se hubiera producido, la trabajadora o el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha derivado del proceso selectivo correspondiente.

3. La obtención del nuevo puesto de trabajo dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad del personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Capítulo IV. Selección de personal temporal y bolsas de trabajo

Artículo 44. Selección de personal laboral temporal.

1. Para la selección de personal laboral temporal se deberán reunir los mismos requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso. Dichos requisitos deberán mantenerse desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria de las pruebas selectivas hasta la formalización del contrato de trabajo.

2. La selección del personal laboral temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales. Las bolsas se conformarán con las personas aspirantes que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso **o voluntariamente, por el sistema de promoción interna**, convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la Oferta de Empleo Público.

3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.

4. Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión directa por el Sector Público Regional, al personal laboral que viniera prestando y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se le dará la opción de ser contratado temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniese ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente convenio colectivo.

5. Las plazas vacantes desempeñadas por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

6. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla: **Desde CSIF consideramos imprescindible definir y acordar lo que se entiende por “procedimiento de urgencia”, así como los plazos de las incapacidades temporales de media y larga duración.**

a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.

b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.

c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.

d) Encargado de Tareas Asistenciales y Recuperadoras (ETAR); Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100.

En los anteriores supuestos, no será preceptivo ni el informe de la dirección del centro afectado, ni su autorización por la Dirección General de Presupuestos, debiéndose efectuar la contratación temporal de manera automática.

Artículo 45. Bolsas de trabajo.

Desde CSIF, proponemos negociar el nuevo reglamento de bolsas en paralelo con la negociación del IX Convenio Colectivo mediante la creación de un grupo de trabajo y redactar este artículo en función de lo acordado en esa negociación.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1º. Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral fijo, **o por el turno de promoción interna, que en todo caso tendrá carácter voluntario**, se constituirán bolsas de trabajo provinciales y/o comarcales para la contratación de personal laboral temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de las personas aprobadas en los procesos selectivos correspondientes.

2º. Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de **promoción interna** 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.

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.

3º. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

4º. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

5º. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal laboral fijo de la correspondiente categoría profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la

bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en la letra c) del apartado 1.2º del presente artículo. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.

6º. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General competente en materia de función pública.

7. Autorizada la cobertura de un determinado puesto de trabajo, en el supuesto de que la aceptación de la oferta lo fuese por personal laboral fijo integrante de la bolsa habiéndose incorporado a la misma por el turno de promoción interna, la administración de la JCCM se compromete a efectuar la cobertura en su puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo hasta que finalice la causa que dio origen a la contratación temporal debiéndose incorporar éste a la finalización del contrato temporal a su anterior puesto de trabajo.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

a) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.

b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional o en otra Administración Pública. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento.

c) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

d) El incumplimiento de los requisitos por parte de la persona aspirante verificado por la Comisión de Control y Seguimiento supondrá su exclusión de la bolsa.

e) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su categoría profesional si lo solicita en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fue cesado. Para ello, la Administración informará expresamente a dicho personal del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen cuando se realice en la misma bolsa desde la que fue llamado, y en el último lugar cuando se proceda de una bolsa no vigente.

4. Procedimiento extraordinario:

La Administración, previo acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento correspondiente y previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo o utilizar otros medios que consideren adecuados. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

Título VII**Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo****Artículo 46. Movilidad funcional.**

1. En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación con respeto a la dignidad de la trabajadora o del trabajador y conforme al anexo III del presente convenio colectivo.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen, **incluidos los complementos de jornada.**

2. La movilidad funcional para la realización de funciones dentro del grupo profesional se efectuará por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, que no podrá exceder de 6 meses en un año u 8 meses durante dos años.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que no podrá exceder de **2 un meses** cuando se trate de funciones de un grupo profesional inferior o de **6 3** meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional superior.

En los supuestos de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional no será de aplicación en ningún caso lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ascensos.

4. Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 27 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

5. La movilidad funcional solo podrá implicar movilidad entre centros de trabajo o geográfica cuando se motiven previamente las necesidades del servicio que impidan realizar una movilidad funcional al personal laboral del centro donde se requiera la realización de esas funciones.

6. En todos los casos de movilidad funcional la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

7.- En los supuestos de movilidad funcional, la administración vendrá obligada a efectuar la sustitución del personal afectado mientras dure ésta.

Artículo 47. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.

1. En los supuestos de reducción de actividad, reestructuraciones administrativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito, la Administración podrá modificar los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, lo que comportará la movilidad del personal que los ocupe. En el supuesto de que la movilidad definitiva entre centros implicase una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la movilidad deberá tramitarse mediante el procedimiento previsto en el artículo 50.

La movilidad definitiva deberá tramitarse por los procedimientos previstos en los art. 15 o 16 del presente convenio colectivo, según afecte a varios o a un solo trabajador/a.

2. Asimismo, por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito y con carácter temporal, por un periodo no superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, la Administración podrá acordar la movilidad de un trabajador o una trabajadora sin cambio de funciones a otro centro de trabajo en su misma localidad.

En los casos de movilidad temporal entre centros de trabajo la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

3. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que la movilidad suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá los complementos que correspondan al puesto de origen, **incluidos los complementos de jornada**, mientras se mantenga en el nuevo puesto de trabajo.

4. En ningún caso tendrán la consideración de razones económicas, técnicas u organizativas o necesidades motivadas, la falta estructural o permanente de personal en el centro de destino.

5.- En los supuestos de supresión de varios puestos de trabajo en el momento de efectuar la correspondiente movilidad se aplicarán los criterios del primer turno del concurso de traslados regulados en el Art.31.3 del presente convenio colectivo.

Artículo 48. Traslados de localidad.

1. El personal laboral podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros de su centro de trabajo, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

Cuando como consecuencia del traslado definitivo a un nuevo centro de trabajo, la diferencia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trasladada se vea incrementada en un mínimo de 15 kilómetros respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, se tendrá derecho a la percepción de una indemnización en las siguientes cuantías:

De 15 a 20 kilómetros: ~~601 euros~~ **1000 €**
De 21 a 30 kilómetros: ~~1.352 euros~~ **1700 €**
De 31 a 40 kilómetros: **2.104 euros** **2600 €**
De 41 a 50 kilómetros: **2.856 euros** **3500 €**

Asimismo, el personal laboral podrá ser trasladado con carácter temporal a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 50 kilómetros de su

centro de trabajo, por duración no superior a 6 meses en un año u 8 meses durante dos años, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

El traslado temporal generará derecho a la compensación por gastos de viaje de acuerdo con el artículo 120.1 del convenio colectivo y a un permiso de un día por cada traslado por tiempo igual o superior a tres meses. A estos efectos se compensará el incremento de kilómetros resultante de la diferencia de distancias entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio de la persona trasladada con respecto a la situación existente con anterioridad al traslado.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal o definitivo a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de 50 kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el personal afectado, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior o aceptar dicho traslado, con los derechos que, para cada caso, a continuación se recogen.

De aceptarse el traslado definitivo el personal afectado percibirá una compensación por gastos en los términos del artículo 120.1 del convenio colectivo.

Aceptado el traslado temporal, la Administración abonará los gastos de viaje y, en su caso, las dietas de acuerdo con en el artículo 120.1 del convenio colectivo y, en el supuesto de que se trate de un traslados por tiempo igual o superior a tres meses o en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho periodo, la persona afectada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de traslado, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

3. La decisión de traslado definitivo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si el traslado afectara a una trabajadora en estado de gestación su efectividad se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

4. En el caso de traslado temporal por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de diez días laborales a la fecha de su efectividad. La Administración deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral. Los traslados temporales cuya duración sea superior a la establecida en el apartado primero tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados definitivos.

5. La representación legal del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo. Asimismo, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personal laboral de otros colectivos, tales como trabajadoras o trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse al Servicio Periférico correspondiente de la Consejería competente en materia educativa, al objeto de informar sobre los hijos e hijas de la persona afectada que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

7.- Los supuestos de traslados de localidad de manera definitiva deberán tramitarse por los procedimientos previstos en los art. 15 o 16 del presente convenio colectivo, según afecte a varios o a un solo trabajador/a.

8.- En los supuestos de supresión de varios puestos de trabajo en el momento de efectuar la correspondiente movilidad se aplicarán los criterios del primer turno del concurso de traslados regulados en el Art.31.3 del presente convenio colectivo.

Artículo 49. Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite o que puedan producirse en un futuro.

2. La movilidad tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.

Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.

3. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

4. Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el periodo de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto de trabajo que en su caso se adjudique provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si esta se produjera antes de dicho término.

Artículo 50. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 46 del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado, ni corresponder a categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional salvo que en este último caso acepte voluntariamente ocupar un puesto de otra categoría profesional de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen.

g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Negociadora

2. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de una duración no superior a quince días. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En el supuesto previsto en la letra f) del apartado 1, de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria.

De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de 15 días.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 si el personal afectado resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 51. Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en los artículos 46 a 50 se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías y derechos establecidos en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes. En estos supuestos se informará a la representación legal del personal laboral.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.
- g) Por participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo.
- h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando no sea por delito doloso.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal acreditada por el trabajador o la trabajadora.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas.
- ñ) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.
- o) Excedencia por cuidado de familiares.
- p) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de

calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p) y q).

3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en los en el artículo 112, ocupar otro puesto de trabajo.

En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

5. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o del hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de familias monoparentales además del periodo de descanso por maternidad se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento de la hija o del hijo, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la hija o del hijo o parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el periodo del descanso por paternidad.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a tiempo parcial y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante este periodo de suspensión se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

6. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la trabajadora o del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo o una misma menor pueda dar lugar a varios períodos de suspensión.

En el caso de familias monoparentales además del periodo de suspensión por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de estos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, y por el tiempo que dure ese desplazamiento, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. Este permiso se podrá disfrutar hasta el momento a partir del cual se empiece a computar el permiso por adopción o acogimiento, es decir, hasta que se dicte la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o hasta que se inicie el disfrute del permiso por adopción o acogimiento en el caso de que se haya anticipado dicho disfrute de acuerdo con lo indicado en el párrafo siguiente.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de los anteriores periodos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

7. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de un hijo o una hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 5 y 6 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre Administración y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este periodo de descanso podrá ser disfrutado por familias monoparentales además del correspondiente por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

Artículo 53. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se regirá por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años **cuando se disfrute de manera continuada, o en un periodo de (5-10) años en los supuestos de disfrute fraccionado, para atender el cuidado de hijos con edades comprendidas entre 3 y (12-14) años, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.**

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezcan en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

El personal laboral fijo que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la trabajadora o el trabajador deberán solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La trabajadora o el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

El reingreso al servicio activo del trabajador o de la trabajadora se registrará por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

7. Excedencia voluntaria especial: el personal laboral fijo podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación.

Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, cómputo de antigüedad y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquellos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro de trabajo en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

En cualquier caso, el personal laboral, con al menos 10 años de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de esta excedencia como derecho imperativo, sin ningún límite ni restricción y por una sola vez dentro de toda su vida laboral. En este supuesto, la administración vendrá obligada a efectuar la cobertura de su puesto durante el tiempo que permanezca en esta situación en aquellas categorías relacionadas en el Art 44.6 del convenio colectivo.

Antes de finalizar el periodo de tres años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o de la trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o de la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 del convenio colectivo.
- e) Voluntad del trabajador o de la trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal, que se producirá aun cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación al puesto de trabajo del personal laboral temporal en el plazo que en cada caso se fije en los supuestos de excedencias, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- l) Por causas objetivas, excluidas la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores así como la indicada en el apartado siguiente.

2. No será de aplicación al personal laboral fijo lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo.

3. En el caso de extinción del contrato se procederá del modo siguiente:

- a) Se le comunicará a la parte interesada dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
- b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal del personal laboral.

4. En los supuestos de despido de personal laboral con contrato de carácter fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria en favor de la indemnización emitido en el plazo de cinco días. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

No obstante, procederá siempre la readmisión en los casos en que una sentencia firme califique como improcedente un despido de personal laboral fijo acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El personal laboral cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido por haber estado privado de libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria firme por delito doloso podrá solicitar la rehabilitación una vez se haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito de acuerdo con lo previsto en el Código Penal vigente.

Corresponde al Consejo de Gobierno resolver los expedientes de rehabilitación a propuesta de la Consejería u organismo autónomo al que esté adscrito el puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la extinción del contrato.

Para la resolución del procedimiento de rehabilitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la extinción del contrato.
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
- f) Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que se haya prestado servicios.
- g) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de trabajo.

Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior, el órgano instructor del procedimiento dará vista del expediente instruido a la persona interesada, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que presente las alegaciones que estime oportunas en el plazo de diez días hábiles.

En el caso de que la resolución adoptada fuera estimatoria, la persona interesada podrá reingresar a un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional a la que pertenecía al extinguirse el contrato mediante su participación por el primer turno en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.

La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución por la que se acuerde la rehabilitación.

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 Autonómica 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 V al VII, para la próxima Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

Título Provisión de vacantes

Artículo 26. Provisión de vacantes.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:

A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Concurso de traslados.
- Libre designación.
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.
- Movilidad por razón de violencia de género.

Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

2. La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, lo será con carácter definitivo, a excepción de aquellos casos en que sea temporal, y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el convenio colectivo al efecto.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril y julio, así como el 10 de octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultados, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno.

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las plazas que se encuentren en trámite de amortización o de modificación de la relación de puestos de trabajo, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras incursas en procedimientos de movilidad geográfica, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado suplente capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial o de jubilación especial anticipada a los 64 años y eventualmente las incluidas en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente convenio colectivo.

Para el bloqueo de plazas en los supuestos anteriores bastará, por cualquier medio que deje constancia, la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General competente en materia de función pública por la Secretaría General de la Consejería u órgano competente del Organismo Autónomo, hasta el día 15 del mes en que se tengan en cuenta las plazas para dicho concurso, salvo en el caso del concurso de traslados del cuarto trimestre en el que este plazo se extiende hasta el día 22 de octubre. De los bloqueos producidos hasta esas fechas y sus motivos **serán deben ser informados en la misma fecha** las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Valoración ~~con la máxima celeridad posible.~~ **de no ser informados en esa fecha a las organizaciones sindicales, el bloqueo de la vacante desaparecerá y por tanto saldrá como vacante.**

(*) El plazo de bloqueo de las plazas será, como máximo, de 3 meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo que se trate de plazas que estén afectadas por una planificación de recursos humanos o que estén en trámite de amortización o modificación, en cuyo caso el bloqueo podrá prolongarse como máximo al periodo correspondiente a dos concursos trimestrales completos. No obstante, el bloqueo se prolongará por el tiempo imprescindible en los siguientes supuestos: en el caso de plazas incluidas en las ofertas de destinos hasta la toma de posesión del personal; en el caso de plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, de víctimas del terrorismo o por motivos de salud hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva; en la ejecución de sentencias hasta su cumplimiento; en los cierres temporales de centros de trabajo hasta su reapertura; en los procedimientos de jubilación parcial hasta que la persona jubilada parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación; y en la jubilación especial anticipada a los 64 años hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. (*) Párrafo modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28 de noviembre de 2017 (DOCM 1 de 02/01/2018)

Se admitirá la movilidad, como medida de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, de las trabajadoras de cualquier Administración Pública, conforme al procedimiento y criterios adoptados a nivel estatal, quedando salvaguardada la intimidad de la persona afectada en todo momento.

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

Primer turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto en la misma categoría profesional y en excedencia voluntaria, perteneciente a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación, salvo lo dispuesto en el artículo 31.1. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada "a extinguir" que haya quedado vacante en el proceso de adjudicación de puestos, el personal laboral podrá participar a través de este turno solicitando la plaza en cuestión que permanecerá en tal estado hasta la adjudicación del siguiente concurso que corresponda.

Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, a distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 19 del convenio colectivo.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 112.1 del convenio colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso de traslados el personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá participar por cualquiera de estos dos turnos o ambos a la vez, en cuyo caso **el participante se priorizará las plazas solicitadas por el primer el turno por el que desee participar.**

Tercer turno: respecto a la categoría o categorías profesionales homologadas en el respectivo acuerdo de movilidad entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la Administración Pública de procedencia, el personal laboral de otras Administraciones Públicas, en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, o en excedencia voluntaria. A tal efecto, la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha promoverá este tipo de acuerdos con otras Administraciones Públicas.

2. Para poder participar se deberán reunir los requisitos que para cada turno se contienen en el apartado anterior, así como el resto de requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos. El personal laboral que haya accedido **por el sistema de promoción interna**, por el sistema general de acceso libre o el sistema de acceso para personas con discapacidad podrá participar en el concurso de traslados correspondiente a la segunda carga de vacantes que tengalugar con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de incorporación a los puestos de trabajo, tomando para ello en consideración el cuadro de fechas de referencia del artículo 31.2.

La participación por el segundo turno requerirá, además, la posesión de alguna de las titulaciones o requisitos específicos a que se refiere el Anexo III del convenio colectivo o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con las categorías profesionales a las que se reserva el puesto de trabajo que se solicita.

La posesión de la titulación requerida y, en su caso, de los otros requisitos deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de participación, teniéndose esta por no presentada en caso contrario. Se exime de esta obligación a los trabajadores y las trabajadoras cuya titulación o la acreditación de la posesión de los requisitos, a los que se refiere el párrafo anterior, consten en el Registro

de Personal de la Dirección General competente en materia de función pública en el momento de presentación de la solicitud, así como a quienes hayan obtenido la acreditación de la habilitación a que se refiere el párrafo anterior, que será incorporada por la Administración de oficio al citado Registro de Personal. La habilitación exige de la acreditación de los requisitos específicos si estos fueron exigidos para la obtención de aquella.

Queda exenta la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados para quienes hubieran pertenecido a dicha categoría profesional como personal laboral fijo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

En todo caso, cuando el desempeño del puesto de trabajo requiera el cumplimiento continuado de uno o varios requisitos específicos, su ausencia en el momento de la adjudicación determinará la exclusión del puesto solicitado.

Quienes al amparo del artículo 112.1 del VIII Convenio Colectivo soliciten su participación en el segundo turno del concurso de traslados deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de este personal para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.

Artículo 29. Solicitudes de participación en el concurso de traslados.

1. El personal laboral fijo podrá participar en el concurso de traslados. Se podrá presentar una solicitud por cada turno.

Las solicitudes podrán presentarse a partir del 1 de octubre y serán válidas hasta el 30 de septiembre del siguiente año, pudiendo ser anuladas o modificadas durante este periodo.

Obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de los dos turnos, o llegado el día 30 de septiembre, la solicitud de participación quedará sin efecto.

2. Para cada concurso las solicitudes podrán ser presentadas y/o anuladas en las fechas siguientes:

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de enero: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior y anuladas hasta el día 15 de enero.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de abril: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 31 de marzo y anuladas hasta el día 15 de abril.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de julio: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de junio y anuladas hasta el día 15 de julio.
- Para el concurso con puestos vacantes a 10 de octubre: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre y anuladas hasta el 22 de octubre.

La solicitud priorizará las plazas de la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral por las que se opte, en cualquiera de los ámbitos geográficos en los que se distribuye.

3. Cuando dos trabajadores o trabajadoras laborales fijos se interesen en las vacantes de un mismo municipio o municipios y reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en el municipio o municipios indicados, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos respecto a los puestos de trabajo condicionados, y

manteniéndose, en su caso, la petición para aquellos otros puestos de trabajo sobre los que no concurra condicionamiento alguno. Las trabajadoras y los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición de la otra persona.

Artículo 30. Comisión de Valoración del concurso de traslados.

1. La Comisión de Valoración estará formada por un número paritario de personas; una propuesta por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo y otras tantas propuestas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Cada una de las vocalías propuestas por las Organizaciones Sindicales podrá asistir acompañada por una persona con funciones de asesoría que contará con voz, pero sin voto.

Las personas integrantes de la Comisión de Valoración tendrán acceso, en cualquier momento, a la documentación que conste en la Dirección General competente en materia de función pública relacionada con las solicitudes presentadas.

2. La Comisión Paritaria podrá acordar por unanimidad de cada una de las partes que la componen, en supuestos excepcionales y justificados, la acumulación de dos o más adjudicaciones de destinos en una sola.

Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados.

1. En el periodo que media entre la publicación de la Oferta de Empleo Público del personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la publicación de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso de traslados, a través del segundo turno y del tercer turno, un número de vacantes reservadas a dicha categoría profesional igual a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las ofertadas por cada categoría profesional. No serán objeto de inclusión en la oferta de destinos del correspondiente proceso selectivo los puestos de trabajo que no hayan sido ofertados previamente en concurso de traslados, salvo que no hubiera plazas suficientes para la oferta de destinos en dicho proceso selectivo.

Durante el periodo a que se refiere el párrafo anterior, las solicitudes de reingreso al servicio activo del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en excedencia sin reserva de puesto de trabajo concreto se resolverán a través del segundo turno priorizándose estas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

2. Durante la primera quincena de los meses de febrero, mayo, septiembre y noviembre, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a la Comisión de Valoración una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el artículo 27 al personal laboral cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la fecha de carga de vacantes del concurso correspondiente.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos para el concurso de traslados, elevará dicha propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Las fechas de referencia para el desarrollo de los concursos trimestrales, desde la apertura del plazo de presentación de solicitudes hasta la publicación en el DOCM de la correspondiente adjudicación de destinos, serán las siguientes:

	Plazos para presentar Solicitudes (fechas invariables)	Carga de vacantes (fechas invariables)	Plazo máximo o para recibir y anular bloqueos/ anular solicitudes (fechas invariables)	Fecha de reunión de la comisión de valoración (fechas variables según gestión de concurso)	Resolución con publicación en el DOCM (fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1º trimestre	1 de octubre al 31 de diciembre	1 de enero	15 de enero	antes del 15 de febrero	final de febrero - principios de marzo
CPL 2º trimestre	1 de octubre al 31 de marzo	1 de abril	15 de abril	antes del 15 de mayo	final de mayo - principios de junio
CPL 3º trimestre	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	A partir del 1 de septiembre	mediados de septiembre
CPL 4º trimestre	1 de octubre al 30 de septiembre	10 de octubre	22 de octubre	antes del 15 de noviembre	final de noviembre - principios de diciembre

3. Los puestos de trabajo vacantes y los correspondientes a la fase de resultados se adjudicarán, en primer lugar, entre quienes participen en el primer turno. Las vacantes resultantes que no hubieran sido adjudicadas en dicho turno se adjudicarán entre quienes participen en el segundo. A su vez, las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en el segundo turno se adjudicarán entre quienes participen en el tercer turno, con la limitación cuantitativa del respectivo acuerdo o convenio de movilidad.

Las adjudicaciones por el segundo y tercer turno se ajustarán, en su caso, a los límites y prioridades previstos en el apartado 1 de este artículo.

A) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 34, dentro del primer turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial. En el caso de reingreso de los excedentes sin reserva de puesto concreto, el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

2º. En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría profesional como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

3º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

4º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida en cuanto a servicios prestados en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

5º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

6º. Finalmente, la mayor edad.

No obstante, el personal laboral fijo que sea trasladado forzosamente por cualquier procedimiento de movilidad que implique cambio de localidad de destino tendrá preferencia para la adjudicación de un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional existente en la localidad de adscripción definitiva desde la que sea trasladado. En el caso de existir varias personas con la misma preferencia serán de aplicación los criterios de adjudicación anteriores. Este derecho de adjudicación preferente se podrá hacer efectivo por una sola vez. Para ello, serán requisitos imprescindibles la solicitud expresa de dicha preferencia y la inclusión en primer lugar del puesto adscrito a la localidad donde se encontraba su destino definitivo previo a la movilidad forzosa.

B) Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría a la que se participa. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

2º. (*) Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

(*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021) NOTA: Esta modificación tendrá efectos de 1 de octubre de 2021.

3º. (*) En caso de empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en categorías profesionales del mismo grupo profesional incluidas dentro de la misma área funcional de la categoría a la que se participa de acuerdo con el anexo IV del convenio colectivo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo.

(*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021) NOTA: Esta modificación tendrá efectos de 1 de octubre de 2021.

4º. De continuar el empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría desde la que se participa, siempre que dicha pertenencia se haya producido en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de referencia para la valoración de méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. No obstante, para el acceso a la categoría profesional de Ordenanza el empate en la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se dirimirá, prioritariamente, en favor de quienes hubieran realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

5º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

6º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida en cuanto a servicios prestados en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

7º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

8º. Finalmente, la mayor edad.

C) Dentro del tercer turno los criterios de adjudicación serán los previstos para el primer turno.

4. El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable. La Administración declarará de oficio a la trabajadora o al trabajador en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional desde la que obtuvo un puesto de trabajo a través del segundo turno.

No obstante, se podrá desistir de la solicitud de participación en el concurso de traslados en el plazo de 2 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicidad de la adjudicación provisional en el Portal del Empleado, por causas excepcionales de fuerza mayor apreciadas por unanimidad de la Comisión de Valoración.

5. En el caso del personal que, en un periodo inferior a 9 meses desde la adjudicación de su último destino definitivo, se vea afectado por un procedimiento de amortización de plazas, de movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia o de movilidad geográfica, el cómputo de la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se entenderá referido a la suma de la antigüedad en ese último puesto y la del puesto definitivo inmediatamente anterior dentro de la misma categoría.

Artículo 32. Plazos de incorporación.

1. El personal laboral al que le haya sido adjudicado un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso cesa en el puesto anterior el día siguiente al de la publicación de la resolución de la

convocatoria en el DOCM y deberá incorporarse en el puesto adjudicado el día siguiente al de dicho cese.

No obstante, la incorporación efectiva al nuevo puesto de trabajo se producirá cuando finalicen los permisos, las vacaciones, situaciones de maternidad o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el trabajador o la trabajadora que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios. **En todo caso a efectos administrativos la fecha del contrato del nuevo puesto adjudicado será como lo determina el artículo 32.1.**

2. Si se produjera cambio de domicilio se disfrutarán los permisos que correspondan.
3. La incorporación a un nuevo puesto de trabajo con varias plazas se producirá en la vacante no cubierta por personal laboral temporal, si existiera, aplicándose cuando proceda los criterios establecidos en los apartados siguientes.
4. En el caso de existencia de personal laboral temporal en el mismo código de puesto de trabajo los ceses se efectuarán sucesivamente, y por este orden, de conformidad con los siguientes criterios:
 - 1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En el supuesto de modificación de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución a interinidad por vacante la fecha de antigüedad a tener en cuenta será la correspondiente al último contrato de trabajo suscrito.
 - 2º. Menor edad.
5. Si en la resolución de adjudicación un código de puesto de trabajo con más de una plaza se adjudicara a un solo laboral fijo, y este no se incorporara de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional a otro puesto de trabajo vacante, sin que haya una interrupción en los servicios, si ello afectara a un temporal se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución .
6. Si en la resolución de adjudicación de un código de puesto de trabajo con varias plazas se adjudicara más de una plaza a personal laboral fijo, se procederá de la siguiente forma:
 - a) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo se incorpore de forma efectiva, cesará el personal laboral temporal que corresponda según los criterios de cese expresados en los apartados anteriores.
 - b) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional en otro puesto de trabajo, sin que haya una interrupción en los servicios, y si ello afectara a personal laboral temporal, se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución al personal temporal que deba ser cesado en último lugar de conformidad con los criterios de cese expresados en los puntos anteriores. Para aplicar este criterio solo se tomará en cuenta el número de personal laboral fijo por vacante que coincida con el número de plazas asignadas en ese código por la resolución, por el orden establecido en los criterios de cese.
 - c) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que no conlleve reserva de puesto concreto, se producirán los siguientes efectos:

- No tendrá lugar el cese del personal temporal que en su caso correspondiera, según los criterios de cese expresados en los puntos anteriores, por causa de esa concreta no incorporación.
- La resolución de asignación de plazas al código de puesto de trabajo ya no afectará al personal laboral temporal que debiera ser cesado en último lugar conforme al orden establecido en los criterios de cese.

Artículo 33. Reingreso de excedentes.

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo concreto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.
2. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el de acceso para personas con discapacidad, y en el momento de la incorporación al puesto de trabajo haya solicitado excedencia voluntaria por interés particular, deberá esperar un mínimo de dos concursos desde la fecha de efectos de la excedencia para poder participar en el concurso de traslados.
3. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de ~~quince días~~ **treinta días hábiles** a contar desde el segundo día después de la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante a la persona en situación de excedencia. En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, esta no se hubiera producido, se declarará a la persona interesada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslado hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia a contar desde la fecha de efectos de la resolución.
4. Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del procedimiento establecido para el concurso de traslados, aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestarán sus servicios en centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.
5. El reingreso del personal laboral transferido de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la Comisión Paritaria, así como de aquel otro que ostente una categoría profesional para la que ya no existan puestos en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, requerirá la homologación de su categoría profesional por parte de dicha Comisión, con carácter previo a su participación en el concurso de traslados.

Artículo 34. Libre designación.

1. Se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo en los que conste tal sistema de provisión. El proceso de cobertura de estos puestos de trabajo deberá convocarse en el plazo máximo de un año desde su ocupación con carácter provisional.
2. La cobertura de los puestos de trabajo de libre designación se efectuará mediante convocatoria específica en la que se contendrá la descripción del puesto de trabajo y los requisitos para su desempeño. Hasta su cobertura definitiva y en los supuestos de no desempeño por su titular, podrán ser ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional del ocupante, asumiendo este la obligación de solicitar

dicho puesto de trabajo en la primera convocatoria que se publique para su cobertura, cesando en el mismo en caso de no obtenerlo. Con carácter general, los puestos de trabajo de libre designación solo podrán ser desempeñados por personal laboral fijo.

3. La designación se efectuará por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, conforme a las bases de la convocatoria.

4. (*) El cese en un puesto de trabajo de libre designación será discrecional y obligará a la Administración a proporcionar al trabajador o a la trabajadora cesante, con carácter provisional, un puesto de trabajo de su categoría profesional en la localidad del último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.
(*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021)

5. En el periodo que media entre la comunicación del cese que conlleva la adscripción provisional en un puesto de concurso y el último día de plazo de presentación de solicitudes en el siguiente concurso de traslados, la trabajadora o el trabajador en adscripción provisional tiene la obligación de participar en dicho concurso y solicitar la vacante ocupada provisionalmente, ~~teniendo preferencia sobre los demás solicitantes en la adjudicación del puesto que desempeña en tal condición, sin perjuicio de que pueda solicitar otros puestos a los que no sería de aplicación dicha preferencia.~~

~~En el supuesto de que la adscripción provisional tenga lugar en un puesto de libre designación, el trabajador o la trabajadora tiene la obligación de participar en el procedimiento de provisión de la plaza que se convoque a tal efecto, sin perjuicio de que pueda igualmente participar en otros procedimientos de provisión.~~

~~En ambos casos, el incumplimiento de esta obligación tendrá como consecuencia la finalización de la adscripción provisional y el pase de la trabajadora o del trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslados ni participar en un procedimiento de libre designación, hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia, a contar desde la fecha de efectos de la resolución.~~

~~6. En el caso de supresión del puesto de trabajo será de aplicación lo previsto en el artículo 16. Artículo 35. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.~~

~~1. Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha formuladas por trabajadores y trabajadoras de otra Administración Pública, siendo requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.~~

~~En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:~~

~~1ª. Debe existir un sistema de reciprocidad entre las Administraciones.~~

~~2ª. Habrá de firmarse un acuerdo o protocolo entre ambas Administraciones para su puesta en práctica. 3ª. El protocolo o acuerdo deberá contener lo siguiente:~~

- ~~a) Que los traslados solo se puedan efectuar entre personal laboral fijo.~~
- ~~b) Que la homologación de las categorías profesionales de los respectivos convenios colectivos cuente con la conformidad de las respectivas Comisiones Paritarias.~~
- ~~c) Que el traslado de una Administración a otra deba realizarse a través de los procedimientos de~~

provisión de vacantes que se recojan en cada convenio colectivo. A tal efecto el trabajador o la trabajadora que pretenda el traslado a otra Administración deberá sujetarse a los sistemas, procedimientos y requisitos del convenio colectivo de la Administración a la que pretenda incorporarse.

d) La posibilidad de aplicación de la permuta.

e) Que al trabajador o a la trabajadora que acceda a otra Administración le sea de total aplicabilidad el convenio colectivo de esta, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación o desigualdad entre el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y aquel que acaba de ingresar.

2. Se realizará un estudio durante la vigencia del presente convenio colectivo dirigido a analizar la viabilidad de la movilidad del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sometido a distintos regímenes jurídicos.

Artículo 36. Permutas.

1. Previa solicitud de las partes interesadas, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos personas trabajadoras de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con contrato laboral de carácter fijo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo y categoría profesional.

b) Que ninguno de los puestos de trabajo se encuentre "a amortizar" o sea de provisión por libre designación.

c) Que a ninguno le falten menos de 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. Las solicitudes de permuta, que se resolverán a propuesta de la Comisión de Valoración del concurso de traslados y al margen del mismo, serán incompatibles con la participación en el concurso de traslados correspondiente a la resolución de dicha permuta, y anulará las solicitudes de participación en el concurso de las personas permutantes.

En el supuesto de que haya dos o más personas interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación previstos para el primer turno del concurso de traslados, salvo que las solicitudes de permuta sean entre cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en cuyo caso será resuelta a favor de éstos.

En el período que media entre la publicidad en la página web de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la relación de personas aprobadas de los procesos selectivos de personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la toma de posesión de los puestos de trabajo adjudicados como consecuencia de la resolución de la convocatoria, la Comisión de Valoración del concurso de traslados dejará en suspenso las solicitudes de permuta en la que alguno de los solicitantes figure en las relaciones de personas aprobadas.

3. (*) El personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante podrá solicitar la permuta de sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que el personal laboral fijo.

Las solicitudes de permuta quedarán sin efecto en el caso de que alguna de las vacantes se adjudique al personal laboral fijo en el concurso de traslados correspondiente.

En el supuesto de que haya dos o más personas interinas por vacante por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación del párrafo segundo del apartado dos, en su condición de personal laboral temporal.

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

Título VI. Acceso y promoción interna

Capítulo I. Normas generales

Artículo 37. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público anual. El número de plazas y la distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Artículo 38. Sistemas y procedimientos de selección.

1. La selección del personal se realizará por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. Los procesos selectivos se harán de forma independiente para cada uno de los sistemas de acceso.
2. Se reservará un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento del total de las plazas ofertadas en las categorías profesionales de los grupos III y IV, ~~y en la de Ordenanza~~, para su cobertura por los sistemas de promoción interna.
3. Las plazas convocadas y no cubiertas por los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para la correspondiente categoría profesional.

No obstante, mientras la legislación básica estatal limite la incorporación de nuevo personal mediante una tasa de reposición de efectivos, las plazas convocadas y no cubiertas por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las convocadas por el sistema general de acceso libre.

4. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: promoción interna, general de acceso para personas con discapacidad y acceso libre. La Administración procurará ofertar simultáneamente los destinos correspondientes a todas las categorías profesionales incluidas en una misma Oferta de Empleo Público; cuando esta situación no sea posible se informará a la Comisión Paritaria. **En todo caso, la Administración deberá ofertar simultáneamente los destinos correspondientes a todas las categorías profesionales incluidas dentro del mismo grupo profesional.**

Artículo 39. Órganos de selección.

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se estará a los principios, imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes. ~~tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.~~ **Ajustándose a la composición o representación equilibrada entre mujeres y hombres. (según la Ley 12/2010 de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha).**

2. La designación de los componentes de los órganos de selección corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se realizará de entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente, con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie.

3. Los órganos de selección no pueden proponer el acceso a la condición de personal laboral fijo de un número de personas aprobadas superior al de plazas convocadas.

Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho en lo que exceda del número de plazas convocadas.

No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, sigan a las personas propuestas, para la posible formalización de un contrato como personal laboral fijo cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas antes de la formalización del contrato; así como cuando no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.

En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en la categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

Capítulo II. Promoción interna

Artículo 40. Modalidades, requisitos y procedimiento.

1. La promoción interna consiste en el acceso del personal laboral fijo desde su categoría profesional a otra del mismo o distinto grupo profesional. Se podrá realizar por las siguientes modalidades:

- a) Promoción vertical: la que se hace desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior.
- b) Promoción horizontal: la que se hace desde una categoría profesional a otra del mismo grupo profesional.
- c) **Promoción cruzada: Reservada al personal laboral que desempeña funciones o puestos clasificados como propios del personal funcionario y que podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados en aquellos cuerpos y escalas de los puestos que desempeñe.**

Con el fin de cumplir la legislación vigente que reconoce el derecho de la promoción profesional para el personal laboral. Con carácter excepcional, de acuerdo con las condiciones y requisitos como titulación, antigüedad y cualquier otro que se establezcan al efecto, podrá participar en las distintas convocatorias de promoción interna.

2. Para participar en los procesos de promoción interna se deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en situación de activo o asimilado.
- b) Tener en su categoría profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras del mismo grupo profesional o del inmediato superior, o de dos para cualquier otra. Se computará a estos efectos el tiempo desempeñado en cualquier categoría profesional homologada a aquella desde la que se promociona.
- c) Tener la titulación académica o equivalente exigida en el Anexo IV, para la correspondiente categoría profesional.

3. El procedimiento de selección será el concurso-oposición.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba selectiva que permita acreditar la capacidad de las personas aspirantes, asegurando la racionalidad y objetividad del proceso selectivo. La prueba tendrá carácter eliminatorio, por lo que será necesario superarla para pasar a la fase de concurso.

La fase de concurso consistirá en la valoración de los siguientes méritos:

- a) En los procesos de promoción interna en los que se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Especialista de Laboratorio.
- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.
- Auxiliar de Enfermería.

2º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a la categoría profesional de Auxiliar de Laboratorio.

- b) En los procesos de promoción interna en los que no se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 la posesión de la titulación específica de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Verificador.
- Oficial Impresor Reprógrafo.
- Mecánico.
- Ayudante de Cocina.

2º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Operador de Maquinaria Pesada.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Vigilante de Carreteras.
- Vigilante de Obras Públicas.

3º. Se valorará con el 34 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, con el 33 por 100 la posesión de la titulación de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V y con el 33 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Artes Gráficas.
- Monitor de Medio Ambiente.
- Monitor de Centro.
- Monitor jefe de Taller.
- Encargado General Agrario y Medioambiental.
- Encargado Agrario y Medioambiental.
- Encargado General de Obras Públicas.
- Encargado de Obras Públicas.
- Cocinero.
- Oficial Primera Agrario y Medioambiental.
- Oficial Primera Mantenimiento.
- Encargado General de Servicios.
- Encargado de Servicios.
- Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.
- Oficial Segunda Mantenimiento

4º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Conductor.
- Ordenanza.
- Peón Especialista.

En todos los casos la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de diez años.

Además, el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de quince años.

Las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna determinarán los criterios de puntuación concreta de la experiencia en cada una de las categorías profesionales que integran la correspondiente área funcional, previa negociación en el ámbito de la Comisión Negociadora.

4. La valoración de la fase de concurso será del ~~25~~ **30** por 100 de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. La calificación final del proceso selectivo estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso. En caso de empate se estará a la mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición y en su defecto, a los criterios que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.
5. La obtención de un puesto de trabajo por el sistema de promoción interna dará lugar a declarar la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Artículo 41. Plazos de incorporación

La incorporación al puesto de trabajo obtenido por promoción interna se regirá por lo establecido a estos efectos en el concurso de traslados.

Capítulo III. Selección de personal laboral fijo

Artículo 42. Requisitos, sistemas de acceso y procedimientos específicos de selección.

1. Para participar en los procesos selectivos de acceso como personal laboral a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será necesario cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el artículo 38.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y los específicos del Anexo V para la correspondiente categoría profesional. A estos efectos, la titulación académica exigida será la recogida en el Anexo V para la categoría profesional correspondiente, o aquellas equivalentes conforme a lo dispuesto por la normativa académica.

Podrá exigirse así mismo el cumplimiento de otros requisitos específicos recogidos, en su caso, por las convocatorias de los procesos selectivos para las correspondientes categorías profesionales, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y se establezcan de manera abstracta y general.

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad se realizará por los procedimientos de oposición o concurso-oposición.

3. La oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria del proceso selectivo. Cuando la categoría profesional así lo requiera por la especial naturaleza de sus funciones o la titulación académica exigida, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico.

4. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva de una fase de oposición, en los términos antes señalados, y una fase de concurso en la que se valorarán los méritos recogidos en la convocatoria del proceso selectivo hasta un máximo del 25 **30** por 100 de la puntuación total alcanzable en el mismo o, en su caso, del porcentaje previsto a estos efectos con carácter general en la ley autonómica en materia de función pública.

Artículo 43. Incorporación y formalización del contrato.

1. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo. Los casos de imposible acreditación en el mencionado plazo serán objeto de tratamiento específico por la Comisión Paritaria.
2. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que esta se hubiera producido, la trabajadora o el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha derivado del proceso selectivo correspondiente.
3. La obtención del nuevo puesto de trabajo dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad del personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Capítulo IV. Selección de personal temporal y bolsas de trabajo

Artículo 44. Selección de personal laboral temporal.

1. Para la selección de personal laboral temporal se deberán reunir los mismos requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso. Dichos requisitos deberán mantenerse desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria de las pruebas selectivas hasta la formalización del contrato de trabajo.
2. La selección del personal laboral temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales. Las bolsas se conformarán con las personas aspirantes **que habiendo superado la primera prueba del proceso selectivo** que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la Oferta de Empleo Público.
3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.
4. Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión directa por el Sector Público Regional, al personal laboral que viniera prestándolo y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente

al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se le dará la opción de ser contratado temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniese ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente convenio colectivo.

5. Las plazas vacantes desempeñadas por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

6. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de ~~media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d)~~, según se detalla:

- a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.
- b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.
- c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.
- d) Encargado de Tareas Asistenciales y Recuperadoras (ETAR); Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, ~~cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100~~

Artículo 45. Bolsas de trabajo.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1º. Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral fijo se constituirán bolsas de trabajo provinciales y/o comarcales para la contratación de personal laboral temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de las personas aprobadas en los procesos selectivos correspondientes.

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.

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.

3º. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

4º. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

5º. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal laboral fijo de la correspondiente categoría profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en la letra c) del apartado 1.2º del presente artículo. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo. **No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento de cada uno de los integrantes.**

6º. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General competente en materia de función pública.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

- a) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.
- b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional o en otra Administración Pública. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento.
- c) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.
- d) El incumplimiento de los requisitos por parte de la persona aspirante verificado por la Comisión de Control y Seguimiento supondrá su exclusión de la bolsa.
- e) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su categoría profesional si lo solicita en el plazo de **diez quince días hábiles** a contar desde el siguiente al que fue cesado. Para ello, la Administración informará expresamente a dicho personal del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen cuando se realice en la misma bolsa desde la que fue llamado, y en el último lugar cuando se proceda de una bolsa no vigente.

4. Procedimiento extraordinario:

La Administración, previo acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento correspondiente y previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo o utilizar otros medios que consideren adecuados. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

Título VII. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 46. Movilidad funcional.

1. En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación con respeto a la dignidad de la trabajadora o del trabajador y conforme al anexo III del presente convenio colectivo.

Con carácter general, la cobertura de un puesto de trabajo mediante movilidad funcional en diferente categoría profesional se efectuará en defecto de bolsa de trabajo de la categoría correspondiente.

En cualquier tipo de movilidad y en todo caso, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones dentro del grupo profesional se efectuará por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen **y nunca por carencias estructurales del personal**. En ningún caso podrá exceder de 6 meses en un año u 8 meses durante dos años.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que no podrá exceder de 2 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional inferior o de 6 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional superior.

En los supuestos de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional no será de aplicación en ningún caso lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ascensos.

4. Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 27 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

5. La movilidad funcional solo podrá implicar movilidad entre centros de trabajo o ~~geográfica~~ cuando se motiven previamente las necesidades del servicio que impidan realizar una movilidad funcional al personal laboral del centro donde se requiera la realización de esas funciones.

6. En todos los casos de movilidad funcional la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral. **Se requerirá informe previo favorable del comité de empresa al que corresponda.**

Artículo 47. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.

1. En los supuestos de reducción de actividad, reestructuraciones administrativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito, la Administración podrá modificar los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, lo que comportará la movilidad del personal que los ocupe. En el supuesto de que la movilidad definitiva entre centros implicase una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la movilidad deberá tramitarse mediante el procedimiento previsto en el artículo 50.
2. Asimismo, por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito y con carácter temporal, por un periodo superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, la Administración

podrá acordar la movilidad de un trabajador o una trabajadora sin cambio de funciones a otro centro de trabajo en su misma localidad.

En los casos de movilidad temporal entre centros de trabajo la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

En ambos casos la movilidad nunca podrá ser efectiva para cubrir carencias estructurales del personal.

3. Cuando la movilidad afecte a dos o más trabajadores de un mismo centro de trabajo se atenderán a los siguientes criterios:

a. Voluntariedad

b. Menor antigüedad en el centro de trabajo

En este caso la movilidad tendrá carácter rotatorio entre todos los trabajadores afectados.

4. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que la movilidad suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá los complementos que correspondan al puesto de origen, mientras se mantenga en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 48. Traslados de localidad.

1. El personal laboral podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de ~~50~~ **30** kilómetros de su centro de trabajo, con **el límite de 30 km desde el primer centro desde el que se le realizará el primer traslado de localidad y** siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

Cuando como consecuencia del traslado definitivo a un nuevo centro de trabajo, la diferencia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trasladada se vea incrementada en un mínimo de ~~15~~ **10** kilómetros respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, se tendrá derecho a la percepción de una indemnización en las siguientes cuantías:

De 15 a 20 kilómetros: 601 euros

De 21 a 30 kilómetros: 1.352 euros

De 31 a 40 kilómetros: 2.104 euros

De 41 a 50 kilómetros: 2.856 euros

De 10 a 20 kilómetros: 725 euros

De 21 a 30 kilómetros: 1.475 euros

Asimismo, el personal laboral podrá ser trasladado con carácter temporal a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de ~~50~~ **30** kilómetros de su centro de trabajo, por duración no superior a 6 meses en un año u 8 meses durante dos años, siempre que concurren

razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

El traslado temporal generará derecho a la compensación por gastos de viaje de acuerdo con el artículo 120.1 del convenio colectivo y a un permiso de un día por cada traslado por tiempo igual o superior a tres meses. A estos efectos se compensará el incremento de kilómetros resultante de la diferencia de distancias entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio de la persona trasladada con respecto a la situación existente con anterioridad al traslado.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal o definitivo a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de ~~50~~ **30** kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el personal afectado, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior o aceptar dicho traslado, con los derechos que, para cada caso, a continuación, se recogen.

De aceptarse el traslado definitivo el personal afectado percibirá una compensación por gastos en los términos del artículo 120.1 del convenio colectivo.

Aceptado el traslado temporal, la Administración abonará los gastos de viaje y, en su caso, las dietas de acuerdo con en el artículo 120.1 del convenio colectivo y, en el supuesto de que se trate de un traslados por tiempo igual o superior a tres meses o en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho periodo, la persona afectada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de traslado, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

3. La decisión de traslado definitivo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si el traslado afectara a una trabajadora en estado de gestación su efectividad se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

4. En el caso de traslado temporal por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de diez días laborales a la fecha de su efectividad. La Administración deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral. Los traslados temporales cuya duración sea superior a la establecida en el apartado primero tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados definitivos.

5. La representación legal del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo. Asimismo, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personal laboral de otros colectivos, tales como trabajadoras o trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse al Servicio Periférico a la Delegación Provincial correspondiente de la Consejería competente en materia educativa, al objeto de informar sobre los hijos e hijas de la persona afectada que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

Artículo 49. Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite o que puedan producirse en un futuro.

2. La movilidad tendrá una duración inicial de **entre seis y doce** meses, durante los cuales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.

Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.

3. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

4. Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el periodo de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto de trabajo que en su caso se adjudique provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si esta se produjera antes de dicho término.

Artículo 50. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 46 del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado, ni corresponder a categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional salvo que en este último caso acepte voluntariamente ocupar un puesto de otra categoría profesional de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el

puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen.

g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Negociadora

2. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de una duración no superior a quince días. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En el supuesto previsto en la letra f) del apartado 1, de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria.

De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de 15 días.

El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un periodo de consultas, no inferior a quince días, con la representación legal del personal laboral. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará las 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 a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 si el personal afectado resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 51. Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en los artículos 46 a 50 se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías y derechos establecidos en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

Artículo 52. () Suspensión del contrato de trabajo.*

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes. En estos supuestos se informará a la representación legal del personal laboral.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a

seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.

- g) Por participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo.
- h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando no sea por delito doloso.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal acreditada por el trabajador o la trabajadora.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas.
- ñ) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.
- o) Excedencia por cuidado de familiares.
- p) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
- q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p) y q).

3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en los en el artículo 112, ocupar otro puesto de trabajo.

En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente, hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se

garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

5. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o del hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de familias monoparentales además del periodo de descanso por maternidad se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento de la hija o del hijo, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la hija o del hijo o parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el periodo del descanso por paternidad.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a tiempo parcial y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante este periodo de suspensión se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad

Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

6. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la trabajadora o del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo o una misma menor pueda dar lugar a varios períodos de suspensión. En el caso de familias monoparentales además del periodo de suspensión por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de estos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, y por el tiempo que dure ese desplazamiento, aun permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. Este permiso se podrá disfrutar hasta el momento a partir del cual se empiece a computar el permiso por adopción o acogimiento, es decir, hasta que se dicte la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o hasta que se inicie el disfrute del permiso por adopción o acogimiento en el caso de que se haya anticipado dicho disfrute de acuerdo con lo indicado en el párrafo siguiente.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de los anteriores periodos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendotener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

7. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante ~~cinco~~ **dieciséis** semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de un hijo o una hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 5 y 6 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

~~El periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre Administración y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del periodo de suspensión.~~

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

~~La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el periodo de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.~~

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este periodo de descanso podrá ser disfrutado por familias monoparentales además del correspondiente por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

(*) Añadidos los apartados 5, 6 y 7 por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/ 2018 (DOCM 159 de 14-08- 2018)

Artículo 53. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se regirá por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

(*) La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

El personal laboral fijo que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la trabajadora o el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La trabajadora o el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad **y a la reserva de su puesto de trabajo.**

El reingreso al servicio activo del trabajador o de la trabajadora se regirá por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. **Entre los seis y los doce meses** ~~Durante los seis primeros meses~~ tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñará, **siempre y cuando el hecho causante no cese**, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

7. Excedencia voluntaria especial: el personal laboral fijo podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación. Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, cómputo de antigüedad y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquellos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la

persona responsable de la unidad o centro de trabajo en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

Antes de finalizar el periodo de tres años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o de la trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o de la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 del convenio colectivo.
- e) Voluntad del trabajador o de la trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal, que se producirá aun cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación al puesto de trabajo del personal laboral temporal en el plazo que en cada caso se fije en los supuestos de excedencias, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de servíctima de violencia de género.

~~l) Por causas objetivas, excluidas la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, así como la indicada en el apartado siguiente.~~

2. No será de aplicación al personal laboral fijo lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo.

3. En el caso de extinción del contrato se procederá del modo siguiente:

- a) Se le comunicará a la parte interesada dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
- b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal del personal laboral.

4. En los supuestos de despido de personal laboral con contrato de carácter fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión

Paritaria en favor de la indemnización emitido en el plazo de cinco días. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

No obstante, procederá siempre la readmisión en los casos en que una sentencia firme califique como improcedente un despido de personal laboral fijo acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El personal laboral cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido por haber estado privado de libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria firme por delito doloso podrá solicitar la rehabilitación una vez se haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito de acuerdo con lo previsto en el Código Penal vigente.

Corresponde al Consejo de Gobierno resolver los expedientes de rehabilitación a propuesta de la Consejería u organismo autónomo al que esté adscrito el puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la extinción del contrato.

Para la resolución del procedimiento de rehabilitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la extinción del contrato.
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
- f) Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que se haya prestado servicios.
- g) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de trabajo.

Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior, el órgano instructor del procedimiento dará vista del expediente instruido a la persona interesada, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que presente las alegaciones que estime oportunas en el plazo de diez días hábiles.

En el caso de que la resolución adoptada fuera estimatoria, la persona interesada podrá reingresar a un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional a la que pertenecía al extinguirse el contrato mediante su participación por el primer turno en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.

La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución por la que se acuerde la rehabilitación.

En Toledo a 21 de febrero de 2022

4705007 Firmado
7N digitalmente por
ALBERTO NUÑEZ
ALBERTO NUÑEZ
Fecha:
2022.02.21
18:12:27 +01'00'

Fdo.: Alberto Núñez Corrales
Responsable Sector Autonómica
UGT-Servicios Públicos CLM

PROPUESTAS DE STAS-CLM PARA LA NEGOCIACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JCCM.

TITULOS V- VII

Título V

Provisión de vacantes

Artículo 26. Provisión de vacantes.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:

A petición propia, a través de alguno de los siguientes sistemas:

- Concurso de traslados.
- ~~Libre designación.~~
- Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.
- Permutas.
- Traslado por motivos de salud.
- Movilidad por razón de violencia de género.

Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultas, así como las vacantes generadas en el segundo turno en los casos en los que la persona que se traslada no tenga que superar el periodo de pruebas por haber desempeñado previamente esa categoría

2. La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, lo será con carácter definitivo, a excepción de aquellos casos en que sea temporal, y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el convenio colectivo al efecto.

Introducir una adscripción provisional tras el cese de contratación estando en excedencia por incompatibilidad con derecho al reingreso, habiendo solicitado el

reingreso a través del concurso de traslados, y hasta obtener destino mediante el concurso de traslados.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de **FEBRERO, MAYO, AGOSTO Y NOVIEMBRE**, así como el 10 de octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultas, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno. **En todo caso, la anotación en el registro de personal se realizará el día siguiente de haberse producido la vacante.**

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las plazas que se encuentren en trámite de amortización o de modificación de la relación de puestos de trabajo, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras incursas en procedimientos de movilidad geográfica, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial o de jubilación especial anticipada a los 64 años y eventualmente las incluidas en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente convenio colectivo.

Para el bloqueo de plazas en los supuestos anteriores bastará, por cualquier medio que deje constancia, la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General competente en materia de función pública por la Secretaría General de la Consejería u órgano competente del Organismo Autónomo, hasta el día 15 del mes en que se tengan en cuenta las plazas para dicho concurso, salvo en el caso del concurso de traslados del cuarto trimestre en el que este plazo se extiende hasta el día 22 de octubre. De los bloqueos producidos hasta

esas fechas y sus motivos **detallados** serán informadas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Valoración con la máxima celeridad posible.

(*) El plazo de bloqueo de las plazas será, como máximo, de 3 meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo que se trate de plazas que estén afectadas por una planificación de recursos humanos o que estén en trámite de amortización o modificación, en cuyo caso el bloqueo podrá prolongarse como máximo al periodo correspondiente a dos concursos trimestrales completos. No obstante, el bloqueo se prolongará por el tiempo imprescindible en los siguientes supuestos: en el caso de plazas incluidas en las ofertas de destinos hasta la toma de posesión del personal; en el caso de plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género, de víctimas del terrorismo o por motivos de salud hasta la finalización de la movilidad temporal o, cuando proceda, la movilidad definitiva; en la ejecución de sentencias hasta su cumplimiento; en los cierres temporales de centros de trabajo hasta su reapertura; en los procedimientos de jubilación parcial hasta que la persona jubilada parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación; y en la jubilación especial anticipada a los 64 años hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

(*) Párrafo modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28 de noviembre de 2017 (DOCM 1 de 02/01/2018)

Se admitirá la movilidad, como medida de protección a las mujeres víctimas de violencia de género, de las trabajadoras de cualquier Administración Pública, conforme al procedimiento y criterios adoptados a nivel estatal, quedando salvaguardada la intimidad de la persona afectada en todo momento.

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

Primer turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto en la misma categoría profesional y en excedencia voluntaria, perteneciente a dicha categoría profesional en el momento del pase a dicha situación, salvo lo dispuesto en el artículo 31.1. Antes de proceder a la amortización de una plaza perteneciente a una categoría profesional declarada "a extinguir" que haya quedado vacante en el proceso de adjudicación de puestos, el personal laboral podrá participar a través de este turno solicitando la plaza en cuestión que permanecerá en tal estado hasta la adjudicación del siguiente concurso que corresponda.

Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, a distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 19 del convenio colectivo.

Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 112.1 del convenio colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso de traslados el personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá participar por cualquiera de estos dos turnos o ambos a la vez, en cuyo caso se priorizarán las plazas solicitadas por el primer turno.

Tercer turno: respecto a la categoría o categorías profesionales homologadas en el respectivo acuerdo de movilidad entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la Administración Pública de procedencia, el personal laboral de otras Administraciones Públicas, en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, o en excedencia voluntaria. A tal efecto, la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha promoverá este tipo de acuerdos con otras Administraciones Públicas. **La lista de categorías homologadas se publicará en el Portal del Empleado Público de la JCCM.**

2. Para poder participar se deberán reunir los requisitos que para cada turno se contienen en el apartado anterior, así como el resto de requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el sistema de acceso para personas con discapacidad podrá participar en el concurso de traslados correspondiente a la **segunda primera** carga de vacantes que tenga lugar con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de incorporación a los puestos de trabajo, tomando para ello en consideración el cuadro de fechas de referencia del artículo 31.2.

La participación por el segundo turno requerirá, además, la posesión de alguna de las titulaciones o requisitos específicos a que se refiere el Anexo III del convenio colectivo o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con las categorías profesionales a las que se reserva el puesto de trabajo que se solicita.

La posesión de la titulación requerida y, en su caso, de los otros requisitos deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de participación, teniéndose esta por no presentada en caso contrario. Se exime de esta obligación a los trabajadores y las trabajadoras cuya titulación o la acreditación de la posesión de los requisitos, a los que se refiere el párrafo anterior, consten en el Registro de Personal de la Dirección General competente en materia de función pública en el momento de presentación de la solicitud, así como a quienes hayan obtenido la acreditación de la habilitación a que se refiere el

párrafo anterior, que será incorporada por la Administración de oficio al citado Registro de Personal. La habilitación exime de la acreditación de los requisitos específicos si estos fueron exigidos para la obtención de aquella.

Queda exenta la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados para quienes hubieran pertenecido a dicha categoría profesional como personal laboral fijo a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

En todo caso, cuando el desempeño del puesto de trabajo requiera el cumplimiento continuado de uno o varios requisitos específicos, su ausencia en el momento de la adjudicación determinará la exclusión del puesto solicitado.

Quienes al amparo del artículo 112.1 del VIII Convenio Colectivo soliciten su participación en el segundo turno del concurso de traslados deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de este personal para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.

Artículo 29. Solicitudes de participación en el concurso de traslados.

1. El personal laboral fijo podrá participar en el concurso de traslados. ~~Se podrá presentar una solicitud por cada turno.~~ **Por el segundo turno se podrá presentar solicitud a más de una categoría para las que cumpla los requisitos, indicando la priorización de los puestos solicitados.**

Las solicitudes podrán presentarse a partir del 1 de octubre y serán válidas hasta el 30 de septiembre del siguiente año, pudiendo ser anuladas o modificadas durante este periodo.

Obtenido un puesto de trabajo por cualquiera de los dos turnos, o llegado el día 30 de septiembre, la solicitud de participación quedará sin efecto.

2. Para cada concurso las solicitudes podrán ser presentadas y/o anuladas en las fechas siguientes:
 - Para el concurso con puestos vacantes a 1 de enero: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año anterior y anuladas hasta el día 15 de enero.

- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de abril: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 31 de marzo y anuladas hasta el día 15 de abril.
- Para el concurso con puestos vacantes a 1 de julio: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 junio y anuladas hasta el día 15 de julio.
- Para el concurso con puestos vacantes a 10 de octubre: las solicitudes podrán ser presentadas desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre y anuladas hasta el 22 de octubre.

La solicitud priorizará las plazas de la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral por las que se opte, en cualquiera de los ámbitos geográficos en los que se distribuye.

3. Cuando dos trabajadores o trabajadoras laborales fijos se interesen en las vacantes de un mismo municipio o municipios y reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en el municipio o municipios indicados, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos respecto a los puestos de trabajo condicionados, y manteniéndose, en su caso, la petición para aquellos otros puestos de trabajo sobre los que no concurra condicionamiento alguno. Las trabajadoras y los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar copia de la petición de la otra persona.

Artículo 30. Comisión de Valoración del concurso de traslados.

1. La Comisión de Valoración estará formada por un número paritario de personas; una propuesta por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo y otras tantas propuestas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Cada una de las vocalías propuestas por las Organizaciones Sindicales podrá asistir acompañada por una persona con funciones de asesoría que contará con voz pero sin voto.

Las personas integrantes de la Comisión de Valoración tendrán acceso, en cualquier momento, a la documentación que conste en la Dirección General competente en materia de función pública relacionada con las solicitudes presentadas.

2. La Comisión Paritaria podrá acordar por unanimidad de cada una de las partes que la componen, en supuestos excepcionales y justificados, la acumulación de dos o más adjudicaciones de destinos en una sola.

Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados.

1. En el periodo que media entre la publicación de la Oferta de Empleo Público del personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la publicación de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso de traslados, a través del segundo turno y del tercer turno, un número de vacantes reservadas a dicha categoría profesional igual a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las ofertadas por cada categoría profesional. No serán objeto de inclusión en la oferta de destinos del correspondiente proceso selectivo los puestos de trabajo que no hayan sido ofertados previamente en concurso de traslados, salvo que no hubiera plazas suficientes para la oferta de destinos en dicho proceso selectivo.

Durante el periodo a que se refiere el párrafo anterior, las solicitudes de reingreso al servicio activo del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en excedencia sin reserva de puesto de trabajo concreto se resolverán a través del segundo turno priorizándose estas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

2. Durante la primera quincena de los meses de febrero, mayo, septiembre y noviembre, la Dirección General competente en materia de función pública remitirá a la Comisión de Valoración una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el artículo 27 al personal laboral cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la fecha de carga de vacantes del concurso correspondiente.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos para el concurso de traslados, elevará dicha propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Las fechas de referencia para el desarrollo de los concursos trimestrales, desde la apertura del plazo de presentación de solicitudes hasta la publicación en el DOCM de la correspondiente adjudicación de destinos, serán las siguientes:

	Plazos para presentar Solicitudes (fechas invariables)	Carga de vacantes (fechas invariables)	Plazo máximo para recibir y anular bloqueos/ anular solicitudes (fechas invariables)	Fecha de reunión de la comisión de valoración (fechas variables según gestión de concurso)	Resolución con publicación en el DOCM (fechas variables según gestión de concurso)
CPL 1º trimestre	1 de octubre al 31 de diciembre	1 de enero	15 de enero	antes del 15 de febrero	final de febrero - principios de marzo
CPL 2º trimestre	1 de octubre al 31 de marzo	1 de abril	15 de abril	antes del 15 de mayo	final de mayo - finales de junio
CPL 3º trimestre	1 de octubre al 30 de junio	1 de julio	15 de julio	a partir del 15 de agosto	Principios de septiembre
CPL 4º trimestre	1 de octubre al 30 de septiembre	10 de octubre	22 de octubre	antes del 15 de noviembre	final de noviembre - principios de diciembre

3. Los puestos de trabajo vacantes y los correspondientes a la fase de resultados se adjudicarán, en primer lugar, entre quienes participen en el primer turno. Las vacantes resultantes que no hubieran sido adjudicadas en dicho turno se adjudicarán entre quienes participen en el segundo. A su vez, las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en el segundo turno se adjudicarán entre quienes participen en el tercer turno, con la limitación cuantitativa del respectivo acuerdo o convenio de movilidad.

Las adjudicaciones por el segundo y tercer turno se ajustarán, en su caso, a los límites y prioridades previstos en el apartado 1 de este artículo.

A) Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 34, dentro del primer turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial. En el caso de reingreso de los excedentes sin reserva de puesto concreto, el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

2º. En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría profesional como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

3º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

4º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

5º. Finalmente, la mayor edad.

No obstante, el personal laboral fijo que sea trasladado forzosamente por cualquier procedimiento de movilidad que implique cambio de localidad de destino tendrá preferencia para la adjudicación de un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional existente en la localidad de adscripción definitiva desde la que sea trasladado. En el caso de existir varias personas con la misma preferencia serán de aplicación los criterios de adjudicación anteriores. Este derecho de adjudicación preferente se podrá hacer efectivo por una sola vez. Para ello, serán requisitos imprescindibles la solicitud expresa de dicha preferencia y la inclusión en primer lugar del puesto adscrito a la localidad donde se encontraba su destino definitivo previo a la movilidad forzosa.

B) Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º. Mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría a la que se participa. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se

encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial.

2º. (*) Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación. (*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021) NOTA: Esta modificación tendrá efectos de 1 de octubre de 2021.

3º. (*) En caso de empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en categorías profesionales del mismo grupo profesional incluidas dentro de la misma área funcional de la categoría a la que se participa de acuerdo con el anexo IV del convenio colectivo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. (*) Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021) NOTA: Esta modificación tendrá efectos de 1 de octubre de 2021.

4º. De continuar el empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría desde la que se participa, siempre que dicha pertenencia se haya producido en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de referencia para la valoración de méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo. No obstante, para el acceso a la categoría profesional de Ordenanza el empate en la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se dirimirá, prioritariamente, en favor de quienes hubieran realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

5º. De mantenerse el empate, se dará preferencia a las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, indistintamente.

6º. De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, en cuanto a servicios prestados en cualquier Administración Pública, contada hasta el último día del mes anterior del concurso al que participe.

7º. Finalmente, la mayor edad.

C) Dentro del tercer turno los criterios de adjudicación serán los previstos para el primer turno.

4. El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable. La Administración declarará de oficio a la trabajadora o al trabajador en la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional desde la que obtuvo un puesto de trabajo a través del segundo turno.

No obstante, se podrá desistir de la solicitud de participación en el concurso de traslados en el plazo de ~~2 días~~ **5 días** hábiles a contar desde el siguiente al de la publicidad de la adjudicación provisional en el Portal del Empleado, por causas excepcionales de fuerza mayor apreciadas por unanimidad de la Comisión de Valoración.

5. En el caso del personal que, en un periodo inferior a 9 meses desde la adjudicación de su último destino definitivo, se vea afectado por un procedimiento de amortización de plazas, de movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia o de movilidad geográfica, el cómputo de la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se entenderá referido a la suma de la antigüedad en ese último puesto y la del puesto definitivo inmediatamente anterior dentro de la misma categoría.

Artículo 32. Plazos de incorporación.

1. El personal laboral al que le haya sido adjudicado un puesto de trabajo mediante la participación en el concurso cesa en el puesto anterior el día siguiente al de la

publicación de la resolución de la convocatoria en el DOCM y deberá incorporarse en el puesto adjudicado el día siguiente al de dicho cese.

No obstante, la incorporación efectiva al nuevo puesto de trabajo se producirá cuando finalicen los permisos, las vacaciones, situaciones de maternidad o cualquier otra circunstancia en la que se encuentre el trabajador o la trabajadora que, manteniendo la situación de servicio activo, impida la prestación efectiva de sus servicios.

2. Si se produjera cambio de domicilio se disfrutarán los permisos que correspondan.
3. La incorporación a un nuevo puesto de trabajo con varias plazas se producirá en la vacante no cubierta por personal laboral temporal, si existiera, aplicándose cuando proceda los criterios establecidos en los apartados siguientes.
4. En el caso de existencia de personal laboral temporal en el mismo código de puesto de trabajo los ceses se efectuarán sucesivamente, y por este orden, de conformidad con los siguientes criterios:

1º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En el supuesto de modificación de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución a interinidad por vacante, la fecha de antigüedad a tener en cuenta será la correspondiente al último contrato de trabajo suscrito.

2º. Menor edad.

5. Si en la resolución de adjudicación un código de puesto de trabajo con más de una plaza se adjudicara a un solo laboral fijo, y este no se incorporara de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional a otro puesto de trabajo vacante, sin que haya una interrupción en los servicios, si ello afectara a un temporal se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución .

6. Si en la resolución de adjudicación de un código de puesto de trabajo con varias plazas se adjudicara más de una plaza a personal laboral fijo, se procederá de la siguiente forma:

- a) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo se incorpore de forma efectiva, cesará el personal laboral temporal que corresponda según los criterios de cese expresados en los apartados anteriores.
- b) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo concreto, o por haberle sido autorizada una movilidad funcional en otro puesto de trabajo, sin que haya una interrupción en los servicios, y si ello afectara a

personal laboral temporal, se procederá a cambiar el contrato de interinidad por vacante a interinidad por sustitución al personal temporal que deba ser cesado en último lugar de conformidad con los criterios de cese expresados en los puntos anteriores. Para aplicar este criterio solo se tomará en cuenta el número de personal laboral fijo por vacante que coincida con el número de plazas asignadas en ese código por la resolución, por el orden establecido en los criterios de cese.

c) Cuando el personal laboral fijo que deba tomar posesión en el puesto de trabajo no se incorpore de forma efectiva por pasar a una situación que no conlleve reserva de puesto concreto, se producirán los siguientes efectos:

- No tendrá lugar el cese del personal temporal que en su caso correspondiera, según los criterios de cese expresados en los puntos anteriores, por causa de esa concreta no incorporación.
- La resolución de asignación de plazas al código de puesto de trabajo ya no afectará al personal laboral temporal que debiera ser cesado en último lugar conforme al orden establecido en los criterios de cese.

Artículo 33. Reingreso de excedentes.

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo concreto y haya cumplido, en su caso, el periodo mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.

2. El personal laboral que haya accedido por el sistema general de acceso libre o el de acceso para personas con discapacidad, y en el momento de la incorporación al puesto de trabajo haya solicitado excedencia voluntaria por interés particular, deberá esperar un mínimo de dos concursos desde la fecha de efectos de la excedencia para poder participar en el concurso de traslados.

3. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde el segundo día después de la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante a la persona en situación de excedencia. En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, esta no se hubiera producido, se declarará a la persona interesada en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslado hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia a contar desde la fecha de efectos de la resolución.

4. Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del procedimiento establecido para el concurso de traslados, aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestaran sus servicios en centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

5. El reingreso del personal laboral transferido de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la ~~Comisión Paritaria~~ **Comisión Negociadora**, así como de aquel otro que ostente una categoría profesional para la que ya no existan puestos en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, requerirá la homologación de su categoría profesional por parte de dicha Comisión, con carácter previo a su participación en el concurso de traslados.

Artículo 34. Libre designación.

~~1. Se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo en los que conste tal sistema de provisión. El proceso de cobertura de estos puestos de trabajo deberá convocarse en el plazo máximo de un año desde su ocupación con carácter provisional.~~

~~2. La cobertura de los puestos de trabajo de libre designación se efectuará mediante convocatoria específica en la que se contendrá la descripción del puesto de trabajo y los requisitos para su desempeño. Hasta su cobertura definitiva y en los supuestos de no desempeño por su titular, podrán ser ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional del ocupante, asumiendo este la obligación de solicitar dicho puesto de trabajo en la primera convocatoria que se publique para su cobertura, cesando en el mismo en caso de no obtenerlo. Con carácter general, los puestos de trabajo de libre designación solo podrán ser desempeñados por personal laboral fijo.~~

~~3. La designación se efectuará por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, conforme a las bases de la convocatoria.~~

~~4. (*) El cese en un puesto de trabajo de libre designación será discrecional y obligará a la Administración a proporcionar al trabajador o a la trabajadora cesante, con carácter provisional, un puesto de trabajo de su categoría profesional en la localidad del último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.~~

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

~~5. En el periodo que media entre la comunicación del cese que conlleva la adscripción provisional en un puesto de concurso y el último día de plazo de presentación de solicitudes en el siguiente concurso de traslados, la trabajadora o el trabajador en adscripción provisional tiene la obligación de participar en dicho concurso y solicitar la vacante ocupada provisionalmente, teniendo preferencia sobre los demás solicitantes en la adjudicación del puesto que desempeña en tal condición, sin perjuicio de que pueda solicitar otros puestos a los que no sería de aplicación dicha preferencia.~~

~~En el supuesto de que la adscripción provisional tenga lugar en un puesto de libre designación, el trabajador o la trabajadora tiene la obligación de participar en el procedimiento de provisión de la plaza que se convoque a tal efecto, sin perjuicio de que pueda igualmente participar en otros procedimientos de provisión.~~

~~En ambos casos, el incumplimiento de esta obligación tendrá como consecuencia la finalización de la adscripción provisional y el pase de la trabajadora o del trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, no pudiendo presentar su solicitud de reingreso por concurso de traslados ni participar en un procedimiento de libre designación, hasta que transcurra el plazo mínimo establecido para esta excedencia, a contar desde la fecha de efectos de la resolución.~~

~~6. En el caso de supresión del puesto de trabajo será de aplicación lo previsto en el artículo 16.~~

Artículo 35. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.

1. Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha formuladas por trabajadores y trabajadoras de otra Administración Pública, siendo requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

1ª. Debe existir un sistema de reciprocidad entre las Administraciones.

2ª. Habrá de firmarse un acuerdo o protocolo entre ambas Administraciones para su puesta en práctica.

3ª. El protocolo o acuerdo deberá contener lo siguiente:

a) Que los traslados solo se puedan efectuar entre personal laboral fijo.

- b) Que la homologación de las categorías profesionales de los respectivos convenios colectivos cuente con la conformidad de las respectivas Comisiones Paritarias.
- c) Que el traslado de una Administración a otra deba realizarse a través de los procedimientos de provisión de vacantes que se recojan en cada convenio colectivo. A tal efecto el trabajador o la trabajadora que pretenda el traslado a otra Administración deberá sujetarse a los sistemas, procedimientos y requisitos del convenio colectivo de la Administración a la que pretenda incorporarse.
- d) La posibilidad de aplicación de la permuta.
- e) Que al trabajador o a la trabajadora que acceda a otra Administración le sea de total aplicabilidad el convenio colectivo de esta, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación o desigualdad entre el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y aquel que acaba de ingresar.

2. Se realizará un estudio durante la vigencia del presente convenio colectivo dirigido a analizar la viabilidad de la movilidad del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sometido a distintos regímenes jurídicos.

Artículo 36. Permutas.

1. Previa solicitud de las partes interesadas, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos personas trabajadoras de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con contrato laboral de carácter fijo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo y categoría profesional.
- b) Que ninguno de los puestos de trabajo se encuentre “a amortizar” o sea de provisión por libre designación.
- c) Que a ninguno le falten menos de 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

2. Las solicitudes de permuta, que se resolverán a propuesta de la Comisión de Valoración del concurso de traslados y al margen del mismo, serán incompatibles con la participación en el concurso de traslados correspondiente a la resolución de dicha permuta, y anulará las solicitudes de participación en el concurso de las personas permutantes.

En el supuesto de que haya dos o más personas interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación previstos para el primer turno del concurso de traslados, salvo que las solicitudes de permuta sean entre cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en cuyo caso será resuelta a favor de éstos. **(o se publican las plazas o se quita éste párrafo).**

En el período que media entre la publicidad en la página web de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la relación de personas aprobadas de los procesos selectivos de personal laboral fijo de una determinada categoría profesional y la toma de posesión de los puestos de trabajo adjudicados como consecuencia de la resolución de la convocatoria, la Comisión de Valoración del concurso de traslados dejará en suspenso las solicitudes de permuta en la que alguno de los solicitantes figure en las relaciones de personas aprobadas.

3. (*) El personal laboral temporal con contrato de interinidad por vacante podrá solicitar la permuta de sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que el personal laboral fijo.

Las solicitudes de permuta quedarán sin efecto en el caso de que alguna de las vacantes se adjudique al personal laboral fijo en el concurso de traslados correspondiente.

En el supuesto de que haya dos o más personas interinas por vacante interesadas por una misma plaza se utilizarán los criterios de adjudicación del párrafo segundo del apartado dos, en su condición de personal laboral temporal. (*) Incluido por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021)

Título VI Acceso y promoción interna

Capítulo I. Normas generales

Artículo 37. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público anual. El número de plazas y la distribución por categorías profesionales y sistemas de acceso de las plazas contenidas en ella será objeto negociación en la Comisión Negociadora, sin perjuicio de las competencias de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Artículo 38. Sistemas y procedimientos de selección.

1. La selección del personal se realizará por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. Los procesos selectivos se harán de forma independiente para cada uno de los sistemas de acceso.
2. Se reservará un porcentaje mínimo del cincuenta por ciento del total de las plazas ofertadas en las categorías profesionales de los grupos III y IV, y en la de Ordenanza, para su cobertura por los sistemas de promoción interna.
3. Las plazas convocadas y no cubiertas por los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para la correspondiente categoría profesional.

No obstante, mientras la legislación básica estatal limite la incorporación de nuevo personal mediante una tasa de reposición de efectivos, las plazas convocadas y no cubiertas por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las convocadas por el sistema general de acceso libre.

4. Los destinos para quienes superen los procesos selectivos se ofertarán por el siguiente orden de prelación: promoción interna, general de acceso para personas con discapacidad y acceso libre. La Administración ~~procurará ofertar~~ **ofertará** simultáneamente los destinos correspondientes a todas las categorías profesionales incluidas en una misma Oferta de Empleo Público; cuando esta situación no sea posible se informará a la ~~Comisión Paritaria~~ **Comisión Negociadora**.

Artículo 39. Órganos de selección.

1. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se estará a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer.

2. La designación de los componentes de los órganos de selección corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se realizará de entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente, con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie. **(nos planteamos la necesidad de que al menos una persona componente del órgano de selección tenga la categoría)**

3. Los órganos de selección no pueden proponer el acceso a la condición de personal laboral fijo de un número de personas aprobadas superior al de plazas convocadas.

Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo establecido anteriormente será nula de pleno derecho en lo que exceda del número de plazas convocadas.

No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que, habiendo superado todas las pruebas del proceso selectivo, sigan a las personas propuestas, para la posible formalización de un contrato como personal laboral fijo cuando se produzcan renunciaciones de las personas aspirantes

seleccionadas antes de la formalización del contrato; así como cuando no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria.

En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en la categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

Capítulo II. Promoción interna

Artículo 40. Modalidades, requisitos y procedimiento.

1. La promoción interna consiste en el acceso del personal laboral fijo desde su categoría profesional a otra del mismo o distinto grupo profesional. Se podrá realizar por las siguientes modalidades:

- a) Promoción vertical: la que se hace desde una categoría profesional a otra de un grupo profesional superior **o inferior**.
- b) Promoción horizontal: la que se hace desde una categoría profesional a otra del mismo grupo profesional.
- c) **Promoción cruzada a puestos de funcionarios.**

2. Para participar en los procesos de promoción interna se deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en situación de activo o asimilado.
- b) Tener en su categoría profesional **Grupo profesional** una antigüedad mínima de un año, **o acreditar la titulación requerida** para promocionar a otras del mismo grupo profesional o del inmediato superior, o de dos para cualquier otra. Se computará a estos efectos el tiempo desempeñado en cualquier categoría profesional homologada a aquella desde la que se promociona. **Los servicios prestados con carácter temporal en la categoría profesional de que se trate, se computarán para la antigüedad mínima necesaria para promocionar.**

- c) Tener la titulación académica o equivalente exigida en el Anexo IV, para la correspondiente categoría profesional.

3. El procedimiento de selección será el concurso-oposición.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba selectiva que permita acreditar la capacidad de las personas aspirantes, asegurando la racionalidad y objetividad del proceso selectivo. La prueba tendrá carácter eliminatorio, por lo que será necesario superarla para pasar a la fase de concurso.

La fase de concurso consistirá en la valoración de los siguientes méritos:

a) En los procesos de promoción interna en los que se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Técnico Especialista en Jardín de Infancia.
- Especialista de Laboratorio.
- Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.
- Auxiliar de Enfermería.

2º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a la categoría profesional de Auxiliar de Laboratorio. **Preguntar por qué en esa categoría y no en otra.**

b) En los procesos de promoción interna en los que no se exija el requisito de titulación específica de acuerdo con el Anexo IV del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de valoración de méritos:

1º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 la posesión

de la titulación específica de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Verificador.
- Oficial Impresor Reprógrafo.
- Mecánico.
- Ayudante de Cocina.

2º. Se valorará con el 50 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública y con el 50 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en al Anexo IV en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Operador de Maquinaria Pesada.
- Auxiliar Técnico Educativo.
- Vigilante de Carreteras.
- Vigilante de Obras Públicas.

3º. Se valorará con el 34 por 100 de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, con el 33 por 100 la posesión de la titulación de formación profesional exigida para el acceso libre en el Anexo V y con el 33 por 100 el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en al Anexo IV, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

Verificador

- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Artes Gráficas.
- Monitor de Medio Ambiente.
- Monitor de Centro.
- Monitor Jefe de Taller.
- Encargado General Agrario y Medioambiental.
- Encargado Agrario y Medioambiental.
- Encargado General de Obras Públicas.
- Encargado de Obras Públicas.
- Cocinero.
- Oficial Primera Agrario y Medioambiental.
- Oficial Primera Mantenimiento.
- Encargado General de Servicios.
- Encargado de Servicios.
- Oficial Segunda Agrario y Medioambiental.

- Oficial Segunda Mantenimiento

4º. Se valorará con el 100% de la puntuación alcanzable en la fase de concurso la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, en el acceso por promoción interna a las siguientes categorías profesionales:

- Conductor.
- Ordenanza.
- Peón Especialista.

En todos los casos la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de diez años.

Además, el tiempo de experiencia en la correspondiente área funcional establecida en el Anexo IV se computará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable con un periodo de quince años.

Las bases de convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna determinarán los criterios de puntuación concreta de la experiencia en cada una de las categorías profesionales que integran la correspondiente área funcional, previa negociación en el ámbito de la Comisión Negociadora.

4. La valoración de la fase de concurso será del 25 por 100 de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. La calificación final del proceso selectivo estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. En caso de empate se estará a la mayor puntuación alcanzada en la fase de oposición y, en su defecto, a los criterios que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.

5. La obtención de un puesto de trabajo por el sistema de promoción interna dará lugar a declarar la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Artículo 41. Plazos de incorporación

La incorporación al puesto de trabajo obtenido por promoción interna se registrará por lo establecido a estos efectos en el concurso de traslados.

Capítulo III. Selección de personal laboral fijo

Artículo 42. Requisitos, sistemas de acceso y procedimientos específicos de selección.

1. Para participar en los procesos selectivos de acceso como personal laboral a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será necesario cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el artículo 38.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y los específicos del Anexo V para la correspondiente categoría profesional. A estos efectos, la titulación académica exigida será la recogida en el Anexo V para la categoría profesional correspondiente, o aquellas equivalentes conforme a lo dispuesto por la normativa académica.

Podrá exigirse así mismo el cumplimiento de otros requisitos específicos recogidos, en su caso, por las convocatorias de los procesos selectivos para las correspondientes categorías profesionales, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y se establezcan de manera abstracta y general.

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad se realizará por los procedimientos de oposición o concurso-oposición.

3. La oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria del proceso selectivo. Cuando la categoría profesional así lo requiera por la especial naturaleza de sus funciones o la titulación académica exigida, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico.

4. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva de una fase de oposición, en los términos antes señalados, y una fase de concurso en la que se valorarán los méritos recogidos en la convocatoria del proceso selectivo hasta un máximo del 25 por 100 de la puntuación total alcanzable en el mismo o, en su caso, del porcentaje previsto a estos efectos con carácter general en la ley autonómica en materia de función pública.

Artículo 43. Incorporación y formalización del contrato.

1. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo. Los casos de imposible acreditación en el mencionado plazo serán objeto de tratamiento específico por la Comisión Paritaria **Negociadora reunida en un plazo de urgencia de cinco días hábiles.**
2. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que esta se hubiera producido, la trabajadora o el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha derivado del proceso selectivo correspondiente; **sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior.**
3. La obtención del nuevo puesto de trabajo dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad del personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte. Capítulo IV. Selección de personal temporal y bolsas de trabajo

Artículo 44. Selección de personal laboral temporal.

1. Para la selección de personal laboral temporal se deberán reunir los mismos requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso. Dichos requisitos deberán mantenerse desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria de las pruebas selectivas hasta la formalización del contrato de trabajo.
2. La selección del personal laboral temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales. Las bolsas se conformarán con las personas aspirantes que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la Oferta de Empleo Público.
3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.
4. Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión

directa por el Sector Público Regional, al personal laboral que viniera prestándolo y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se le dará la opción de ser contratado temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniese ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente convenio colectivo.

5. Las plazas vacantes desempeñadas por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

6. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia **y de forma inmediata, sin perjuicio de que la autorización de Hacienda llegue con posterioridad a cubrirse la plaza**, la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla:

- a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.
- b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.
- c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.
- d) Encargado de Tareas Asistenciales y Recuperadoras (ETAR); Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100

Artículo 45. Bolsas de trabajo. (Nos remitimos a las propuestas ya realizadas)

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1º. Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral fijo se constituirán bolsas de trabajo provinciales y/o comarcales para la contratación de personal laboral temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en

vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de las personas aprobadas en los procesos selectivos correspondientes.

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.

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.

3º. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

4º. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente categoría profesional, ~~pedrán~~ **deberán** convocarse procesos selectivos

específicos para la constitución de las mismas. También ~~podrán convocarse~~ **se convocarán** procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

5º. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal laboral fijo de la correspondiente categoría profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en la letra c) del apartado 1.2º del presente artículo. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.

6º. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General competente en materia de función pública.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

3. Gestión de las bolsas de trabajo. Procedimiento ordinario:

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria ~~Paritaria~~ **Negociadora** teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

- a) La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.
- b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la

misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional o en otra Administración Pública. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento.

c) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

d) El incumplimiento de los requisitos por parte de la persona aspirante verificado por la Comisión de Control y Seguimiento supondrá su exclusión de la bolsa.

e) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su categoría profesional si lo solicita en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fue cesado. Para ello, la Administración informará expresamente a dicho personal del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen cuando se realice en la misma bolsa desde la que fue llamado, y en el último lugar cuando se proceda de una bolsa no vigente.

4. Procedimiento extraordinario:

La Administración, previo acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento correspondiente y previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo o utilizar otros medios que consideren adecuados. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

Título VII

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 46. Movilidad funcional.

1. En la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación con respeto a la dignidad de la trabajadora o del trabajador y conforme al anexo III del presente convenio colectivo.

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen, **incluido el complementeo de jornada. En ningún caso, podrá suponer una modificación de la jornada, salvo acuerdo con el trabajador o trabajadora.**

Siempre se hará a puestos de trabajo existentes en la RPT.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones dentro del grupo profesional se efectuará por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, que no podrá exceder de 6 meses en un año u 8 meses durante dos años. **Transcurridos los plazos fijados, dichas movilizaciones quedarán sin efecto, volviendo al puesto de origen.**

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que no podrá exceder de 2 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional inferior o de 6 meses cuando se trate de funciones de un grupo profesional superior.

En los supuestos de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional no será de aplicación en ningún caso lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ascensos.

4. Los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 27 o por cualquiera de las formas de provisión previstas en este convenio colectivo.

5. La movilidad funcional solo podrá implicar movilidad entre centros de trabajo o geográfica cuando se motiven previamente las necesidades del servicio que impidan realizar una movilidad funcional al personal laboral del centro donde se requiera la realización de esas funciones. **En estos casos se aplicarán las indemnizaciones establecidas para el traslado de localidad**

6. En todos los casos de movilidad funcional la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral, **siguiendo para ello los siguientes criterios de elección para la movilidad:** - Ausencia de bolsa. - Voluntariedad. - Titulación. - Antigüedad en el área funcional.

Artículo 47. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad. (¿)

1. En los supuestos de reducción de actividad, reestructuraciones administrativas o por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito, la Administración podrá modificar, **previa negociación con la representación legal del personal laboral durante un periodo no superior a 15 días**, los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, lo que comportará la movilidad del personal que los ocupe. En el supuesto de que la movilidad definitiva entre centros implicase una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la movilidad deberá tramitarse mediante el procedimiento previsto en el artículo 50. **En el caso de personal con algún tipo de discapacidad, se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo asignado sea compatible con la discapacidad.**

2. En el caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación, la Administración solo podrá promover la movilidad geográfica cuando en la localidad en la que presta el servicio, el trabajador o la trabajadora no exista un centro en el que, por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito, pueda desarrollar las funciones propias de su categoría, u otra de su mismo Grupo profesional para la que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III. En caso de que no exista en la localidad donde preste servicios el personal afectado un puesto de trabajo vacante de su mismo grupo profesional la trabajadora o el trabajador podrá optar voluntariamente por ocupar un puesto de otra categoría de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III antes de realizarle una movilidad a la localidad distinta

3. Asimismo, por necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito y con carácter temporal, por un periodo no superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, la Administración podrá acordar la movilidad de un trabajador o una trabajadora sin cambio de funciones **ni horario** a otro centro de trabajo en su misma localidad. **Cuando a un trabajador o una trabajadora le sea asignada éste tipo de movilidad; la Administración no podrá asignarle otra nueva en el plazo de un año, con independencia de la duración de la misma.**

En los casos de movilidad temporal entre centros de trabajo la Administración deberá comunicar previamente su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

4. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto **al que es trasladado** desempeñado, salvo que la movilidad suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá los complementos que correspondan al puesto de origen, mientras se mantenga en el nuevo puesto de trabajo. **En todo caso se garantizará que la persona afectada no tenga merma en sus retribuciones, aplicándose a tal efecto un complemento un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del art.118 del presente Convenio Colectivo**

5. Las movilidad establecida en éste artículo sólo podrá realizarse a puestos de la RPT, respetando los siguientes criterios de adjudicación: **Voluntariedad, Conciliación y antigüedad.**

6. El trabajador o trabajadora al que se le aplica una movilidad definitiva de éste tipo, tendrá preferencia para obtener un puesto de trabajo en esa misma localidad en el concurso de tralados.

Artículo 48. Traslados de localidad.

1. El personal laboral podrá ser trasladado con carácter definitivo a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de **40** kilómetros de su centro de trabajo, siempre que concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen. **Cuando a un trabajador o una trabajadora le sea asignada éste tipo de movilidad; la Administración no podrá asignarle otra nueva en el plazo de un año, con independencia de la duración de la misma.**

Cuando como consecuencia del traslado definitivo a un nuevo centro de trabajo, la diferencia entre el nuevo centro y el domicilio de la persona trasladada se vea incrementada en un mínimo de 15 kilómetros respecto a la situación existente con anterioridad al traslado, se tendrá derecho a la percepción **en un pago único** de una indemnización en las siguientes cuantías:

De 15 a 20 kilómetros: 601 euros

De 21 a 30 kilómetros: 1.352 euros

De 31 a 40 kilómetros: 2.104 euros

De 41 a 50 kilómetros: 2.856 euros **(hay que actualizar las cantidades)**

Asimismo, el personal laboral podrá ser trasladado con carácter temporal a otro centro de trabajo de diferente localidad situado, como máximo, a una distancia de 40 kilómetros de su centro de trabajo, por duración no superior a 6 meses en un año u 8 meses durante dos años, siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen. **Si ya le han hecho una movilidad, en el plazo de un año ya no se podrá hacer**

El traslado temporal generará derecho a la compensación por gastos de viaje de acuerdo con el artículo 120.1 del convenio colectivo y a un permiso de un día por cada traslado ~~por tiempo igual o superior a tres meses~~. A estos efectos se compensará el incremento de kilómetros resultante de la diferencia de distancias entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio de la persona trasladada con respecto a la situación existente con anterioridad al traslado.

2. El personal laboral no podrá ser trasladado con carácter temporal o definitivo a otro centro de trabajo situado a una distancia de más de 50 kilómetros del anterior. Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos, podrá superarse esa distancia, pudiendo el personal afectado, voluntariamente, optar entre permanecer en un centro de trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a una distancia inferior o aceptar dicho traslado, con los derechos que, para cada caso, a continuación se recogen.

De aceptarse el traslado definitivo el personal afectado percibirá una compensación por gastos en los términos del artículo 120.1 del convenio colectivo.

Aceptado el traslado temporal, la Administración abonará los gastos de viaje y, en su caso, las dietas de acuerdo con en el artículo 120.1 del convenio colectivo y, en el supuesto de que se trate de un traslados por tiempo igual o superior a tres meses o en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho periodo, la persona afectada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de traslado, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

3. La decisión de traslado definitivo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del

personal laboral la decisión final con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización por dicha extinción de 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Si el traslado afectara a una trabajadora en estado de gestación su efectividad se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad y **lactancia**.

4. En el caso de traslado temporal por tiempo igual o superior a tres meses, la persona afectada deberá ser informada del mismo con una antelación mínima de diez días laborales a la fecha de su efectividad. La Administración deberá comunicar **previamente** su decisión y las razones de esta a la representación legal del personal laboral.

Los traslados temporales cuya duración sea superior a la establecida en el apartado primero tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados definitivos.

5. La representación legal del personal laboral tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos a que se refiere este artículo. Asimismo, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de personal laboral de otros colectivos, tales como trabajadoras o trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. **(establecer criterios objetivos)**

6. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse al Servicio Periférico correspondiente de la Consejería competente en materia educativa, al objeto de informar sobre los hijos e hijas de la persona afectada que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

7. **En todas las movilidades realizadas a instancia de la Administración ; ya sea en la misma o distinta localidad, y ya sean definitivas o temporales; se garantizarán las condiciones de trabajo que tuvieran en su puesto de origen los trabajadores trasladados.**

8. **El trabajador o trabajadora al que se le aplica una movilidad definitiva de este tipo, tendrá preferencia para obtener un puesto de trabajo a su localidad de origen en el concurso de traslados.**

9. **Tendrán prioridad para no ser trasladados, el personal que se encuentre en las siguientes circunstancias: mayores de 50 años, trabajadores y trabajadoras con hijos discapacitados en un grado superior al 50%, trabajadores y trabajadoras con**

un grado superior al 50%, familias monoparentales con hijos menores de 16 años, trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 16 años.

10. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a los complementos que se deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñados, salvo que la movilidad suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá los complementos que correspondan al puesto de origen, mientras se mantenga en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 49. Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo preferentemente de su mismo grupo profesional, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite o que puedan producirse en un futuro. **Siendo informada la Comisión de Valoración del concurso de traslados o la Comisión Negociadora, salvaguardando la intimidad de la persona afectada en todo momento.**

2. **La movilidad estará condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la adopción de ésta medida.** Tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.

Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.

3. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

4. Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, a solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el periodo de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto de trabajo que en su caso se adjudique provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si esta se produjera antes de dicho término.

5. Será igualmente de aplicación al personal temporal.

Artículo 50. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, **no imputables a la falta estructural de personal**. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 46 del convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda implicar la reclasificación profesional del personal afectado, ni corresponder a categorías profesionales inferiores a las de su grupo profesional salvo que en este último caso acepte voluntariamente ocupar un puesto de otra categoría profesional de grupo inferior para el que cumpla los requisitos previstos en el Anexo III. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al salario base y a los complementos que deriven de la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, salvo que ello suponga una minoración de sus retribuciones, en cuyo caso percibirá el salario base y los complementos que correspondan al puesto de origen.

g) Otras materias distintas de las anteriores, previo acuerdo en la Comisión Negociadora

2. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida, en todo caso, de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de una duración no superior a quince días. Tras dicho periodo, la Administración notificará al personal afectado y a la representación legal del personal laboral la decisión final, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En el supuesto previsto en la letra f) del apartado 1, de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria.

De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a las personas afectadas y a la representación legal del personal laboral, con una antelación mínima de 15 días.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 si el personal afectado resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de **40** días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 51. Acumulación de procedimientos.

Cuando la modificación del contrato de trabajo implique la adopción de varias de las medidas previstas en los artículos 46 a 50 se tramitará un único procedimiento, respetándose las garantías y derechos establecidos en los artículos que en cada caso resulten de aplicación.

Artículo 52. (*) Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes. En estos supuestos se informará a la representación legal del personal laboral.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad temporal.
 - d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración en el último caso no sea inferior a un año.
 - e) Ejercicio de cargo público representativo.
 - f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.
 - g) Por participar en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo o de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo.

- h) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme, cuando no sea por delito doloso.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal acreditada por el trabajador o la trabajadora.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas **que provengan de una formación oficial homologada.**
- ñ) Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.
 - o) Excedencia por cuidado de familiares.
 - p) Activación de reservistas, de conformidad con el artículo 134.1.b) de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.
 - q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.
- r) **Excedencia voluntaria especial**

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo o que la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p) y q).

3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en los en el artículo 112, ocupar otro puesto de trabajo.

En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.

4. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos previstos en las letras c) y d), del apartado 1 de este artículo, en los que se estará a lo dispuesto en la legislación de empleo público para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y en el supuesto previsto en la letra ñ), en el que se garantizará la percepción de retribuciones en los términos establecidos en el apartado 6 del artículo siguiente.

5. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o del hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de familias monoparentales además del periodo de descanso por maternidad se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento de la hija o del hijo, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la hija o del hijo o parto múltiple.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el periodo del descanso por paternidad.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o, cuando las necesidades del servicio lo permitan, a tiempo parcial y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata deba permanecer hospitalizado u hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre hospitalizado u hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante este periodo de suspensión se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

6. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la trabajadora o del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo o una misma menor pueda dar lugar a varios períodos de suspensión. En el caso de familias monoparentales además del periodo de suspensión por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del correspondiente por paternidad.

En el caso de que ambos progenitores trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de estos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

El periodo de suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, y por el tiempo que dure ese desplazamiento, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras. Este permiso se podrá disfrutar hasta el momento a partir del cual se empiece a computar el permiso por adopción o acogimiento, es decir, hasta que se dicte la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o hasta que se inicie el disfrute del permiso por adopción o acogimiento en el caso de que se haya anticipado dicho disfrute de acuerdo con lo indicado en el párrafo siguiente.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de los anteriores periodos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se dispondrá del tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

7. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o un hijo el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de un hijo o una hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 5 y 6 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre Administración y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este periodo de descanso podrá ser disfrutado por familias monoparentales además del correspondiente por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

(*) Añadidos los apartados 5, 6 y 7 por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/2018 (DOCM 159 de 14-08-2018)

Artículo 53. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a 4 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

No podrá concederse cuando al trabajador o la trabajadora se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración que, en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se registrará por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

(*) La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios, y **nunca motivadas por la falta de personal**.

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

El disfrute fraccionado de esta excedencia podrá realizarse en periodos mínimos de 1 mes, debiendo transcurrir al menos 1 mes desde el reingreso del anterior periodo hasta el inicio del siguiente.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo concreto y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización, sin perjuicio de su derecho al reingreso antes del vencimiento del periodo de excedencia.

El personal laboral fijo que no solicite el reingreso en el plazo indicado pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

3. Excedencia por incompatibilidad: El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto como personal funcionario o personal laboral en distinta categoría profesional en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso. **(sacar el tema por judicialización).**

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, la trabajadora o el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

4. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores o las trabajadoras sobre quienes recaiga nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o

superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La trabajadora o el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: El trabajador o la trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculada a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial, en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Durante los tres primeros años de duración de la excedencia voluntaria por agrupación familiar la trabajadora o el trabajador tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

El reingreso al servicio activo del trabajador o de la trabajadora se registrará por lo establecido en el artículo 33 del convenio colectivo.

6. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo concreto que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima, se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, periodo en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de

excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

7. Excedencia voluntaria especial: el personal laboral fijo podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación.

Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, cómputo de antigüedad y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquellos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro de trabajo en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

Antes de finalizar el periodo de tres años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador o de la trabajadora con preaviso de quince días.
- c) Jubilación.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o de la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 del convenio colectivo.

e) Voluntad del trabajador o de la trabajadora fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Mutuo acuerdo entre las partes.

g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal, que se producirá aun cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.

h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.

i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.

j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación al puesto de trabajo del personal laboral temporal en el plazo que en cada caso se fije en los supuestos de excedencias, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

l) Por causas objetivas, excluidas la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores así como la indicada en el apartado siguiente.

2. No será de aplicación al personal laboral fijo lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, manteniéndose, en todo caso, la relación de empleo con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo.

3. En el caso de extinción del contrato se procederá del modo siguiente:

a) Se le comunicará a la parte interesada dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.

b) El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal del personal laboral.

4. En los supuestos de despido de personal laboral con contrato de carácter fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria en favor de la indemnización emitido en el plazo de cinco días. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

No obstante, procederá siempre la readmisión en los casos en que una sentencia firme califique como improcedente un despido de personal laboral fijo acordado como

consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El personal laboral cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido por haber estado privado de libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria firme por delito doloso podrá solicitar la rehabilitación una vez se haya extinguido la responsabilidad penal y civil derivada del delito de acuerdo con lo previsto en el Código Penal vigente.

Corresponde al Consejo de Gobierno resolver los expedientes de rehabilitación a propuesta de la Consejería u organismo autónomo al que esté adscrito el puesto de trabajo que ocupaba al tiempo de la extinción del contrato.

Para la resolución del procedimiento de rehabilitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido:

- a) Conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la extinción del contrato.
- b) Daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito.
- c) Relación del hecho delictivo con el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Gravedad de los hechos y duración de la condena.
- e) Tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
- f) Informes de los titulares de los órganos administrativos en los que se haya prestado servicios.
- g) Cualquier otro que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación de un puesto de trabajo.

Formulada propuesta de resolución, tenidos en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior, el órgano instructor del procedimiento dará vista del expediente instruido a la persona interesada, con inclusión de la propuesta de resolución formulada, para que presente las alegaciones que estime oportunas en el plazo de diez días hábiles.

En el caso de que la resolución adoptada fuera estimatoria, la persona interesada podrá reingresar a un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional a la que pertenecía al extinguirse el contrato mediante su participación por el primer turno en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.

La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución por la que se acuerde la rehabilitación.

En defensa de los
servicios públicos

Gobierne quien gobierne



SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CASTILLA-LA MANCHA