



ACTA N.º 24 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA DE 24 DE ENERO DE 2023

ASISTENTES:

PRESIDENTE

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

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D^a. Natividad Zambudio Rosa. Consejería de Bienestar Social.
- D^a. Carmen R. Martín García de Blas. Consejería de Bienestar Social.
- D. Santiago Benítez Martín. 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 María Delgado Chacón.
- D^a. Alicia Gail Morilla.
- D. Fernando Pozo Sánchez.
- D. Jose Luis Martinez Castillo.
- D^a. Devora Alvarez Aldomar.

CSIF

- D. José Alberto Martínez Abad.
- D. Joaquín Sánchez García.
- D. Angel Morales Gutiérrez.

UGT

- D. José Luis Rodríguez García.

STAS-CLM

- D. Manuel Gómez-Calcerrada Guillén.
- D. David Lozano Dorado.

En Toledo, siendo las 12:00 horas del día 24 de enero de 2023 se reúnen, en la Dirección General de Función Pública, sita en la Avda. de Portugal, 11 de Toledo, las personas arriba indicadas con el fin de celebrar la reunión ordinaria de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

“Punto primero. Aprobación del acta número 23, de 27 de septiembre de 2022.

Punto segundo. Conflicto colectivo sobre la aplicación de los artículos 50 y 55 del VIII Convenio Colectivo respecto del personal laboral en turnos de mañana y tarde en los calendarios laborales del 2022 de centros dependientes de la Delegación Provincial de la Consejería de Bienestar Social de Ciudad Real.

Punto tercero. Preguntas y sugerencias.”

Encontrándose válidamente constituida la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo, el Director General de la Función Pública (en adelante DGFP) pasa a tratar los siguientes puntos del orden del día.

Punto primero. Aprobación del acta número 23, de 27 de septiembre de 2022.

No realizadas alegaciones, se da por **APROBADA** el acta número 23, de 27 de septiembre de 2022, conforme al borrador enviado.

Punto segundo. Conflicto colectivo sobre la aplicación de los artículos 50 y 55 del VIII Convenio Colectivo respecto del personal laboral en turnos de mañana y tarde en los calendarios laborales del 2022 de centros dependientes de la Delegación Provincial de la Consejería de Bienestar Social de Ciudad Real.

El DGFP cede la palabra a la organización sindical proponente de la reclamación ante la Comisión Negociadora con carácter previo al planteamiento del conflicto colectivo de trabajo.

Toma la palabra CSIF, comienza exponiendo que en los centros de la Consejería de Bienestar Social de la provincia de Ciudad Real, el calendario laboral del año 2022 propuesto por la Administración no respeta, a su juicio, las 60 horas que debe de mediar por el sumatorio del descanso entre jornadas laborales de 12 horas y el del correspondiente descanso semanal de 48 horas, lo anterior cuando se produce un cambio del turno tarde al turno de mañana, porque al reducir dos horas, bien en la salida del turno de tarde o bien en la entrada del turno de mañana, se están dando unas jornadas irregulares de 5 horas en los centros en los que se aplican dado que estos centros no están incluidos en el VIII Convenio Colectivo como centros con distribución irregular de la jornada, planteando como considerarlos directamente como días libres.

Toma la palabra CCOO, reiterándose tanto a lo dicho por CSIF como a lo referido en la demanda por conflicto colectivo de los calendarios laborales de los años 2020, 2021 y 2022. A su entender, la reducción de la jornada laboral diaria, en aquellos casos del personal que desarrolle sus funciones en turnos de mañana y tarde, de siete horas a cinco horas cuando se produce el cambio de turno de tarde a mañana no beneficia al interés público. Asimismo, sugiere que se debería de establecer el número máximo de jornadas anuales de trabajo para que no se excedan de los parámetros reales.

Toma la palabra UGT, igualmente reiteran lo dicho por CSIF y además ponen de manifiesto que las jornadas de 5 horas referidas anteriormente son jornadas que no se habían dado anteriormente, y que los calendarios laborales no han sido firmados por sus representantes precisamente por este motivo, aunque reconocen que no superan la jornada máxima anual de 1.554 horas, estiman que podrían superar el número máximo de jornadas anuales, lo anterior a pesar de que igualmente reconocen que el actual VIII Convenio Colectivo no recoge expresamente un número máximo de jornadas anuales.

Toma la palabra STAS-CLM, manifiestan que el art. 50 del VIII Convenio Colectivo no debe de ser empleado como instrumento para modificar las reiteradas jornadas laborales de 7 horas a 5 horas diarias, igualmente manifiestan que desconocen el beneficio perseguido por la Administración con esta medida pues, caso de ser aplicada en estos términos, algunos trabajadores acabando su jornada a las 20:00 horas podrían dar lugar a una hipotética reducción de efectivos existentes, de cara a la atención del servicio, entre esa hora y las 22:00 horas, hora en el que entran los trabajadores del siguiente turno.

Toma la palabra la Consejería de Bienestar Social para responder al escrito presentado el 19 de diciembre de 2022, por el presidente del Comité de Empresa de la Delegación Provincial de Bienestar Social de Ciudad Real dirigido a la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo, en el que se formulaba reclamación ante la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de conflicto colectivo de trabajo, por la vulneración del art 50 y 55 del VIII Convenio Colectivo, aprovechando asimismo las explicaciones para responder a las cuestiones planteadas hasta este momento por los integrantes del Comité de Empresa. Los aspectos planteados en el escrito del Comité de Empresa eran los siguientes:

“1º Tras la negociación de los calendarios laborales de personal laboral de la Delegación Provincial de Bienestar Social para el 2022 no se había alcanzado acuerdo y se dicho acuerdo a la Comisión Paritaria no habiendo sido convocada a fecha de 19 de diciembre. “

Respecto a este punto, siendo cierto que no se ha tratado en comisión negociadora este desacuerdo, no obstante hay que puntualizar que el desacuerdo en el calendario laboral para el personal de turnos de mañana y tarde proviene del calendario de 2020, que no fue firmado por el Comité de empresa de Ciudad Real, pero cuyo desacuerdo si fue objeto de negociación en reunión al efecto de la Comisión Negociadora de 16 de diciembre del 2019, no alcanzándose acuerdo entonces, y, con posterioridad, en la Comisión Paritaria de 3 de febrero de 2020 donde se examinó y estudió el escrito presentado por el Comité como paso previo a la presentación de un conflicto colectivo.

En la propuesta de calendario de la Administración para el 2021 tampoco se alcanzó acuerdo con el Comité de Empresa de Ciudad Real, y el desacuerdo fue llevado igualmente a la Comisión Negociadora de 10 y 12 de marzo de 2021, donde la parte social mantenían las mismas razones por las que no lo firmó el calendario laboral para el 2021, y la Administración mantuvo los mismos argumentos alegados en la Comisión Negociadora que trató el desacuerdo del calendario para el 2020.

En resumen, desde la propuesta de la Administración de calendario para el 2020 y 2021 la parte social ha mantenido el mismo argumento para no firmar la conformidad con dichos calendarios, y estos mismos argumentos se han traído a colación para no firmar el calendario para el 2022 ni el 2023.

“2º El desacuerdo radica en la imposición unilateral por parte de la Administración de una modificación sustancial de la jornada diaria de siete horas, para aquel personal que desarrolle un trabajo a turnos de mañana y tarde. Esta modificación consiste en reducir la jornada diaria de siete horas en dos horas, aquellos días en los que se produzca el cambio de turno de tarde a mañana”.

El calendario laboral que opera para los colectivos de turnos de mañana/tarde desde el año 2020 reduce en 2 horas la jornada cuando hay un cambio de turno de tarde a mañana para garantizar el cumplimiento de los obligatorios descansos, sin embargo este calendario laboral del 2020 fue objeto de conflicto colectivo al considerar el Comité de Empresa que dicha reducción de jornadas no podía hacerse por medio de la determinación del calendario laboral.



Los tribunales indicaron que, para implantar dicha reducción de 2 horas cuando hay un cambio de turno como en el presente caso, debía hacerse por modificación sustancial de las condiciones de trabajo y, además, porque afecta al número de jornadas que realizan estos empleados, nótese por lo tanto que el órgano judicial en modo alguno objeta o niega la posibilidad de que opere reducción esa reducción de dos horas además de confirmar que estos cambios no sobrepasan la jornada máxima anual ni reconocen ninguna indemnización a los trabajadores afectados por el anterior calendario de la anualidad 2020.

Alcanzada la firmeza del pronunciamiento judicial en agosto del 2022, que indicaba que los cambios que afectaban a horario y jornada no podían hacerse por calendario laboral sino por medio de la tramitación de expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la Delegación Provincial de Bienestar Social de Ciudad mantuvo reunión en dicho mes de agosto del 2022 con las directores de los centros para que entregarán nuevos cuadrantes a los trabajadores afectados, volviendo a la situación del 2019 desde septiembre de 2022, y así ejecutar el fallo de la sentencia en sus estrictos términos, conforme a la reiterada sentencia se preparó el expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la categoría de limpieza, personal de cocina, mantenimiento y encargados de servicio con turnos de mañana/tarde de las residencias de mayores de Ciudad Real y del Complejo residencial Guadiana de Ciudad Real, con el fin de modificar el horario del primer día del turno de mañana cuando se producía un cambio de turno de tardes a mañana. El expediente se tramitó según lo establecido en el artículo 50 del VIII convenio colectivo y afectó aproximadamente a unos 250 trabajadores (fijos y temporales sustitutos). Del resultado del mismo se advirtió que sólo una trabajadora había solicitado la rescisión de su contrato laboral con la correspondiente indemnización (estaba próxima a su jubilación).

La fecha de inicio de la modificación sustancial fue el 1 de noviembre del 2022, y, a fecha de la presente, la Consejería de Bienestar Social no tiene constancia de que dicho expediente de modificación sustancial haya sido objeto de recurso por ninguno de los trabajadores afectados por la modificación sustancial de trabajo. De hecho, esta medida ha sido pacífica y no ha generado ningún conflicto o protesta por parte de los trabajadores afectados. Lo anterior teniendo en cuenta además que, desde mediados de septiembre del 2022 hasta el 30 de octubre de 2022, se estuvo prestando el servicio según el calendario laboral que incluía lo que el Comité de Empresa ha venido denominando “*día saliente*”.

Hay que añadir que en las actas de la Comisión Paritaria y de la Comisión Negociadora donde se trataron el desacuerdo del calendario laboral para el 2020 y 2021, y el trámite previo para el planteamiento del conflicto colectivo por el calendario del 2020, todos los sindicatos que indicaron que los cambios introducidos en el calendario laboral propuesto por la Administración para el 2020, y reproducidos en el calendario de 2021, debían de hacerse por el artículo 50 del VIII Convenio Colectivo, relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como de facto se hizo por la Delegación Provincial de Ciudad Real, una vez que la sentencia alcanzó su firmeza.

“3º El Comité entiende que la propia Administración se contradice al entregar calendarios laborales modificando, tanto la jornada diaria de trabajo como el horario y distribución de la misma, cuando el borrador que entregó a este Comité, en años

anteriores en los que se han venido aplicando, el horario establecido es de 8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00”.

En este punto en concreto no se entienden las referencias a la hora de traer a colación el borrador de calendarios entregados por la Delegación Provincial en años anteriores, dado que dichos calendarios ya fueron objeto de negociación en la respectiva Comisión Negociadora para el desacuerdo del calendario de los años 2020 y 2021. No obstante, hay que indicar que en la propuesta del calendario para el 2020, 2021 y 2022 la Delegación Provincial indicaba en el apartado de horario de trabajo que con, “*carácter general*”, se establecían los siguientes horarios:

- Mañana de 8:00 a 15:00 horas
- Tardes de 15:00 a 22:00 horas
- Noche de 22:00 a 8:00 horas

El Comité de Empresa no quiso aceptar la expresión con “*carácter general*” para que no diera lugar a excepciones (las reiteradas reducciones de algunas jornadas de 7 a 5 horas cuando había cambio de turno) pero está expresión también se incluye para dar cobertura a algunos horarios de personal de cocina que hacen jornadas de tarde de 14:30 a 21:30 horas.

“4º Añade el Comité que ya tienen una sentencia a favor de los calendarios laborales del 2020, declarando la improcedencia de la modificación.”

Esta lectura hecha por el Comité Empresa no es, a juicio de la Consejería de Bienestar Social, correcta con la realidad del contenido de la sentencia. Lo que recoge el tan reiterado pronunciamiento judicial es que, la modificación del horario en momentos puntuales para los colectivos de mañana y tarde afecta a dos condiciones de trabajo (horario y jornada), y por ello esta modificación no puede hacerse a través de la negociación del calendario laboral, sino por medio de la tramitación de un expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 50 del VIII convenio Colectivo) en el que debe quedar acreditado las razones que justifican la modificación, un período de consultas que no exceda de 15 días y una notificación individual a cada trabajador afectado.

Al cariz de lo anterior, y una vez la firmeza de la resolución judicial en julio de 2022, se inició el correspondiente expediente de modificación de las condiciones de trabajo según la tramitación recogida en el artículo 50 del VIII Convenio Colectivo.

“5º Por último presentan el escrito con carácter previo al planteamiento de un conflicto colectivo por la vulneración del art. 50 y 55 del VII Convenio colectivo.”

En este punto se objeta al escrito del Comité de Empresa que no indica ni especifican los concretos argumentos jurídicos de los que se infiere una vulneración directa de los arts. 50 y 55 del VIII Convenio Colectivo.

Terminada la exposición por la Consejería de Bienestar Social se abre el turno de réplicas.

Toma la palabra CSIF, entiende la presente reunión es un mero trámite pues a su entender la modificación propuesta por la Administración representa una coyuntura



para que los trabajadores se puedan jubilar más fácilmente y, por ende, esto podría repercutir en una merma del servicio.

Toma la palabra CCOO, cuestiona el fundamento de esta medida así como los cuadrantes propuestos por la Administración, pues los mismos deberían de tener en cuenta las ratios de mañana y de tarde, lo anterior en función del número de usuarios a atender en esos respectivos turnos.

Toma la palabra UGT, igualmente está en desacuerdo con el propósito de la reducción en el horario de 7 horas a 5 horas y proponen que, si ha operado una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debería de haberse modificado directamente el VIII Convenio Colectivo en su lugar. Si los centros de trabajo referidos no están incluidos en la relación de los citados en el VIII Convenio Colectivo la modificación representa, a su juicio, una distribución irregular de la jornada no amparada por el Convenio Colectivo. Al hilo de las ratios agrega que el perfil de los usuarios de estos centros ha cambiado, y ya todos ellos son grandes dependientes por lo que se hace necesario un esfuerzo mayor de los trabajadores para atender las nuevas necesidades de estos usuarios.

Toma la palabra STAS-CLM propone como sistema alternativo a la reducción horaria propuesta o bien modificar o bien alargar ciertas rotaciones, donde se puedan realizar, pues existen semanas donde se trabajan 7 días y otras donde se trabajan menos y donde podría ser encuadrable este ajuste. Ponen de relieve que todo el personal trabajador de edad en torno a 63 y 64 años está hando la tramitación del expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo para solicitar la respectiva indemnización extintiva, con lo que parece quedar en entredicho la eficacia y eficiencia de la medida pretendida. Añaden asimismo que de aplicar la reducción propuesta podría quedarse un periodo horario de inatención a los usuarios entre las 8:00 y 10:00 o entre las 20:00 y las 22:00, según el caso. Insiste en que las ratios aconsejan más dotación de plantilla, e igualmente para cubrir incapacidades temporales, vacantes, reducciones de jornada... Igualmente señalan que el centro de trabajo afecto por la medida no queda incluido en la relación de centros con horario especial del VIII Convenio Colectivo.

Toma la palabra la Consejería de Bienestar Social para responder a las cuestiones planteadas en este turno de réplicas.

Insiste en dejar constancia de que, una vez recayó sentencia y ésta adquirió firmeza, la modificación de los calendarios laborales se ha tramitado por el preceptivo cauce del expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y solo una persona trabajadora, en ejercicio de su legítimo derecho, se ha acogido a la posibilidad de extinguir su contrato contra la recepción de la indemnización legalmente prevista en el Convenio Colectivo, asimismo recuerda que en este punto los trabajadores tiene hasta un año para decir aplicar este sistema extintivo en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Por otro lado, reitera que la Administración no pretende favorecer a ningún colectivo con este tipo de medidas, pues el beneficio de estas modificaciones es inexistente para la Administración en casos así, los descansos propuestos en las jornadas con tres turnos (mañana, tarde y noche) respetan los límites máximos de 1.554 horas y de 222 jornadas año.

Finalmente, la DGFP expone que no existe acuerdo en esta materia y manifiesta su coincidencia con lo manifestado con anterioridad por la Consejería de Bienestar Social.

Punto tercero. Preguntas y sugerencias.

CCOO pregunta por un peón que por el turno de discapacidad intelectual prestaba servicios en la brigada de Almansa y que ahora se le ha destinado provisionalmente a Albacete.

La Administración informa que las tareas que este trabajador realizaba en Almansa las está realizando otra persona, y que están trabajando con el apoyo de una asociación de Albacete para encontrarle un destino que satisfaga sus intereses.

CCOO indica que en la Residencia de Mayores Los Olmos de Guadalajara hay personal que formalizó su contrato el día 1 de diciembre y fecha de hoy todavía no ha cobrado la nómina.

La Administración toma nota de esta incidencia y se interesará por los motivos del retraso en el cobro de la nómina.

CCOO señala las necesidades de sustitución y cobertura respecto de los puestos de Especialista de Laboratorio en Cuenca y la de un ATE en el C.E.E. Infanta Elena.

La Administración toma nota de las propuestas de la parte social para su estudio.

CCOO pone de manifiesto que, en el servicio por turnos en la cocina de la Residencia Virgen del Prado de Talavera, hay determinados turnos en lo que sólo una persona está al frente para dar servicio a más de cien residentes.

La Administración se informará y solicitará la justificación de ello.

CCOO solicita que se amplíe el plazo de presentación de solicitudes a los procesos selectivos de estabilización por concurso, ante la confusión en la forma para aportar méritos prestados en otras administraciones y/o de cursar la solicitud. Asimismo, señala que la aplicación exige el pago cuando se realiza una modificación de solicitud, a pesar de que en las bases dice que no será necesario volver a abonar la tasa.

La Administración manifiesta que ya publicó una nota aclaratoria al efecto en el Portal del Empleado el pasado día 20 en relación a lo primero y, si bien no se va a ampliar el plazo de las solicitudes, si se tendrán en cuenta estas circunstancias en la consideración de posibles reclamaciones o solicitudes de subsanación.

CCOO solicita que la Administración informe sobre el punto que quedó pendiente en la pasada Comisión Paritaria relativo al momento de acreditación de la situación de desempleo en el llamamiento para cubrir contratos de personal relevista de una jubilación parcial.

La Administración considera que esta es una cuestión a abordar en las reuniones del grupo de trabajo de bolsas.

CCOO pregunta sobre la previsión de fecha de convocatoria de mesa técnica de Bienestar Social para tratar el tema de revisión de las condiciones económicas en centros de mayores de la JCCM.

La Administración está valorando la cuestión y convocará en cuanto sea posible.

CSIF Insta a la Administración a que se pronuncie sobre una cuestión pendiente de la última reunión de la Comisión Paritaria en el sentido de determinar el plazo para acreditar las condiciones exigidas en relación con la situación legal de desempleo en la formalización de los contratos de relevo.

La Administración informará de su posicionamiento dentro del marco de la actual negociación del nuevo acuerdo de bolsas.

CSIF Pone de manifiesto cierto error en la plataforma de solicitudes de participación en el proceso selectivo de estabilización por concurso, y pide que una vez se subsane, la Administración amplíe el plazo para presentar los méritos obtenidos por servicios prestados en otras administraciones públicas.

La Administración está abierta a estudiar con la EAR esta contingencia para elaborar un informe al respecto y subsanar lo que proceda, pero que en ningún caso se van a ampliar los plazos de presentación de solicitudes. Manifiesta igualmente su voluntad para devolver las tasas pagadas indebidamente.

CSIF indica que en el servicio de cocina de la Residencia Virgen del Prado de Talavera, hay jornadas en las que falta un ayudante o cocinero en el turno de tarde y se pregunta a la Administración sobre las ratios de este personal en este tipo de centros.

La Administración señala que la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas no ha autorizado esa sustitución.

CSIF solicita la constitución de una Mesa Técnica para la valoración de los complementos de puesto del personal de la Consejería de Bienestar Social.

La Administración informa que están en estudio y valoración de las propuestas recibidas de la parte social y que se convocará en breve.

CSIF plantea la necesidad de cobertura de determinadas plazas como la de ayudante de cocina del CEIP San Pedro Apóstol de Guadalajara que lleva vacante desde septiembre de 2022, la de un Especialista en el Laboratorio en Cuenca, la de un ATE en el C.E.E. Infanta Elena o la de un Encargado de Servicios en la Ciudad de Matrimonios de Ciudad Real.

La Administración toma nota de las propuestas de la parte social para su estudio.

CSIF pregunta si desde la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, se han cursado instrucciones para no conceder permisos por asuntos particulares al personal laboral, pues sistemáticamente se les deniegan éstos, muchas veces sin motivación suficiente.

A la Administración no le consta este actuar, no obstante, se compromete a estudiarlo con dicha Consejería.

CSIF pregunta sobre la situación en el IES Juan Ávila de una PLSD que accediendo por el turno de discapacidad no cuenta con los apoyos necesarios para el normal desarrollo de su trabajo.

La Administración estudiará los medios necesarios para adaptarle el puesto.

CSIF Solicita información sobre el estado de tramitación de las actuaciones para que la Consejería de Educación, Cultura y Deportes transforme los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial por otros a jornada completa y a 12 meses.

La Administración manifiesta su voluntad de analizar este asunto lo anterior de conformidad a las disponibilidades presupuestarias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

CSIF recuerda a la Administración sobre diferentes desacuerdos en la negociación de los calendarios laborales del 2023 y que todavía no se han tratado en Comisión Negociadora.

La Administración informa que están recibiendo todavía las actas de desacuerdo y tramitando los oportunos oficios al efecto para recabar más documentación.

UGT pregunta por las ratios respecto al personal de limpieza en centros de educación y de educación especial, especialmente en aquellos centros en los que, por sus condicionantes físicos, existen superficies más extensas que precisan de mayores efectivos para prestar el servicio en condiciones adecuadas.

La Administración informa que se están estudiando esas ratios con la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

UGT plantea, ante la situación que tiene el personal laboral con contrato fijo-discontinuo (ATE, TEILS, Cocinero/a y ayudante), que actuaciones tiene previstas la Administración para revertir esta situación.

La Administración responde que, si bien el análisis detallado de esta cuestión debe de ser abordado en otra Mesa negociadora, está estudiando este asunto conjuntamente con la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, supeditado al condicionante de las disponibilidades presupuestarias.

STAS-CLM pregunta por la situación del personal fijo discontinuo de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes para transformar los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial por otros a jornada completa y a 12 meses.

La Administración manifiesta su voluntad de estudiar este asunto lo anterior de conformidad a las disponibilidades presupuestarias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

STAS-CLM pregunta a la Administración sobre el estado de trámite de los desacuerdos en la negociación de los calendarios laborales del 2023 y que todavía no se han tratado en Comisión Negociadora.

La Administración informa que están recibiendo todavía las actas de desacuerdo y tramitando los oportunos oficios al efecto para recabar más documentación.

STAS-CLM pregunta porqué a los trabajadores del LARAGA no se les oferta formación específica para el desarrollo de su trabajo.

La Administración se remite al Plan de Formación para los empleados de la JCCM.

STAS-CLM pregunta sobre si los servicios prestados en la empresa TRAGSA, han sido baremados como méritos en la OPE.

La Administración desconoce el asunto y manifiesta que tiene sus controles internos para garantizar el correcto cumplimiento de las bases de la convocatoria.

STAS-CLM pregunta sobre las permutas entre el personal laboral interino y la convocatoria de mesa de negociación al efecto.

La Administración manifiesta que se estudiará para, en su momento, ser objeto de negociación.

STAS-CLM recuerda que desde la Dirección de la de la Residencia Ntra. Sra. del Carmen de Ciudad Real se ha trasladado la necesidad de ampliar una plaza de encargada/o de servicios de almacén dicho centro de trabajo por próxima jubilación de su actual titular.

La Administración estudiará y valorará esta cuestión.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 13:45 horas, en el lugar y en la fecha señalados al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
CCOO CSIF

UGT

STAS-CLM