

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.

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 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.

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 o suprimir los puestos de trabajo dentro de la misma localidad, lo que comportará la movilidad del personal que los ocupe.

La modificación o supresión de puestos de trabajo, cuando no sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 y que implique la movilidad del personal entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, deberá ir precedida de un periodo de consultas con la representación legal del personal laboral de duración no superior a quince días.

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 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. Cuando la movilidad pudiera afectar a personal con algún tipo de discapacidad se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo asignado sea compatible con la discapacidad.

4. Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a su movilidad se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.

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
De 21 a 30 kilómetros: 1.352 euros
De 31 a 40 kilómetros: 2.104 euros
De 41 a 50 kilómetros: 2.856 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 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 del permiso por nacimiento de la madre biológica y por lactancia acumulado.

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.

Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a su movilidad se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.

Cuando la movilidad pudiera afectar a personal con algún tipo de discapacidad se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo asignado sea compatible con la discapacidad.

6. La Administración se compromete, en los casos de traslados definitivos, a dirigirse 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 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.

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.

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.

Nuevo artículo. *Garantías para las medidas previstas en los artículos 46 a 50.*

1. En los casos previstos en los artículos 46 a 50 la persona trabajadora percibirá las retribuciones que correspondan a las nuevas condiciones laborales en que preste sus servicios.

No obstante, cuando las nuevas condiciones laborales impliquen una minoración de retribuciones respecto de la situación anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir un complemento personal transitorio. Para determinar si existe minoración de retribuciones se aplicarán los criterios del artículo 118.2.a).

2. En el caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación durante el periodo de consultas, la Administración solo podrá promover la movilidad geográfica definitiva del personal laboral fijo cuando en la localidad donde presta servicio el trabajador o la trabajadora no exista un centro en el que, por necesidades de los servicios 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 localidad distinta.

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 118. Complementos personales.

...

2. Complemento Personal Transitorio: es la cantidad que como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente convenio colectivo, perciba la persona trabajadora fija o temporal y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

Los complementos personales transitorios que se reconozcan con una fecha de efectos posterior a la entrada en vigor del presente convenio se regirán por las siguientes reglas:

a) El complemento personal transitorio se reconocerá en una cuantía igual a la diferencia, en cómputo mensual, entre las siguientes retribuciones anteriores y posteriores al hecho que motive el reconocimiento: salario base, un sexto de una paga extraordinaria, complementos personales, complemento de puesto y complemento de jornada. El salario base, el complemento de puesto y el complemento de jornada serán los correspondientes a los puestos de adscripción definitiva anterior y posterior al reconocimiento. El complemento personal transitorio tendrá efectos del día siguiente al hecho que motive el reconocimiento.

Así mismo, si el cambio afecta a los conceptos retributivos previstos en el artículo 18 o en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 119, en el cálculo se incluirá:

1. Entre las retribuciones anteriores, la media mensual por plaza del importe percibido por los citados conceptos en los doce meses anteriores al hecho causante por el personal de su misma categoría y jornada en el centro de trabajo al que estaba adscrito su puesto definitivo.

2. Entre las retribuciones posteriores, la media mensual por plaza del importe percibido por los citados conceptos en el mismo periodo de tiempo por el personal de la misma categoría y jornada que correspondan a la nueva situación en el centro de trabajo en que preste servicios tras el cambio.

b) La cuantía del complemento personal transitorio experimentará anualmente el mismo incremento que las Leyes de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha prevean para las retribuciones del personal laboral.

c) El complemento personal transitorio se absorberá por cualquier mejora retributiva derivada de un cambio de puesto, de categoría, de jornada, de horario y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. La absorción será temporal o definitiva según que el cambio sea temporal o definitivo. Si el cambio es definitivo, voluntario e implica una disminución de retribuciones se mantendrá la cuantía del complemento personal transitorio, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior derivada de un nuevo cambio de puesto, de categoría, de jornada, de horario y/o de modificaciones de la relación de puestos de trabajo. Si el cambio es temporal e implica una disminución de retribuciones no tendrá ninguna consecuencia a efectos de absorción.

El cálculo de la cantidad que se deba absorber se realizará aplicando las mismas reglas establecidas en el apartado a) para su reconocimiento.

d) Si después de la entrada en vigor del presente convenio se reconociesen al personal laboral complementos personales transitorios sucesivos, el reconocimiento de cada uno de ellos dejará sin efectos el anterior cuyo importe se sumará al nuevo.

e) Los complementos personales transitorios que se hayan reconocido como consecuencia de cualquier cambio que tuviese carácter temporal se extinguirán cuando la persona trabajadora vuelva a la situación anterior.

Los complementos personales transitorios que se hayan reconocido como consecuencia de cualquier cambio que tenga carácter definitivo, sin perjuicio de la absorción que proceda de acuerdo con lo previsto en la letra c) de este apartado, se extinguirán cuando el trabajador o la trabajadora sea declarado en situación de excedencia sin reserva de puesto, salvo que dicha excedencia tenga como causa la promoción interna o el concurso, o se extinga su relación laboral, salvo que sin solución de continuidad sea contratado para prestar servicios en el mismo código de puesto.

A estos solos efectos no tendrá la consideración de extinción de la relación laboral la que afecte al personal laboral temporal que, como consecuencia de haber superado un proceso selectivo en una categoría incluida en este convenio colectivo, se incorpore a un nuevo puesto de trabajo como personal laboral fijo. En estos casos se aplicarán las reglas de absorción previstas en el apartado c) de este artículo”.

Disposición transitoria séptima. *Complementos personales transitorios.*

1. Los complementos personales transitorios que tengan una fecha de efectos de reconocimiento anterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se regirán por lo previsto en el VIII Convenio Colectivo.
2. Los complementos personales transitorios que se reconozcan durante la vigencia del presente convenio colectivo absorberán los que la persona trabajadora pudiera tener reconocidos con anterioridad, quedando éstos sin efectos.