

ARTÍCULOS VIII CONVENIO	CUESTIONES PREACEPTADAS NEGOCIACIÓN DEL IX CONVENIO COLECTIVO
TÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Artículo 13. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 13.b): La Administración ACEPTA, a PROPUESTA CCOO, incorporar en la letra b), entre los criterios inspiradores, lo que figura en negrita "b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios. introduciendo e incorporando con tal fin los medios mecánicos y tecnológicos necesarios."
Artículo 15. Planificación de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 15.1: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE CCOO, incorporar en el apartado 1 lo que figura en negrita "1. Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios, respetando en todo caso las obligaciones contraídas en este Convenio Colectivo." • Art. 15.4.h): La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE CSIF, incorporar en la letra h) lo que figura en negrita: "h) Otras medidas de movilidad, incluida la movilidad geográfica, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 de este convenio colectivo." • Art. 15.4, último párrafo: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE CSIF y STAS, sustituir "puediéndose aplicar" por "aplicándose", quedado redactado el párrafo de la siguiente forma: "En todo caso, se garantizará que el personal afectado no tenga merma en sus, puediéndose aplicar aplicándose a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 118." • Art. 15.6, segundo párrafo: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE UGT, incorporar lo que figura en negrita: "La reasignación de efectivos como consecuencia de un plan de recursos humanos se efectuará aplicando criterios objetivos de acuerdo con la normativa vigente incluyendo, en todo caso, la antigüedad como criterio según lo establecido en la letra a) del apartado 3 del artículo 31 y vinculando los criterios de formación, aptitud y experiencia a los puestos de destino." • Art. 15.11, último párrafo: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE CCOO, CSIF y STAS, sustituir "puediéndose aplicar" por "aplicándose", quedado redactado el párrafo de la siguiente forma: "En todo caso se garantizará que el personal afectado no tenga merma en sus retribuciones, puediéndose aplicar aplicándose a tal efecto un complemento personal transitorio en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 118."
Artículo 16. Situaciones individuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Se SUPRIME el art. 16. Las garantías económicas y profesionales ante estas situaciones se trasladan a la regulación sobre movilidades.
TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN	
Artículo 20. Categorías profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • La Administración ACEPTA, a PROPUESTA DE CCOO, 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." Incluir en D.A.3ª (técnica normativa).
TÍTULO V. PROVISIÓN DE VACANTES	
Artículo 27. Concurso de traslados.	<ul style="list-style-type: none"> • Se ACUERDA, por unanimidad, eliminar las referencias a la jubilación especial anticipada a los 64 años.
Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.	<ul style="list-style-type: none"> • Art.28.2, párrafo primero: La Administración ACEPTA: * A PROPUESTA de CSIF/STAS; posibilitar la participación del personal que accede por cualquier sistema selectivo en el concurso de traslados correspondiente a la carga de vacantes que tenga lugar con posterioridad a la

	<p>fecha de finalización del plazo de incorporación a los puestos de trabajo (antes se podía a partir de la segunda carga de vacantes). * A PROPUESTA de UGT; incorporar expresamente en la anterior posibilidad de participación a quienes acceden por sistema de promoción interna, junto con los sistemas de acceso libre y de personas con discapacidad.</p>
<p>Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 31.2: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CCOO, CSIF y STAS modificar las siguientes fechas del CPL 3º: * Fecha de reunión de la comisión de valoración: a partir antes del 1 de septiembre. * Resolución con publicación en el DOCM: mediados primera semana de septiembre. • Art. 31.3.A), último párrafo: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CCOO y STAS-CLM, ampliar la preferencia a la obtención de un puesto de trabajo en el concurso de traslados al personal que haya sido trasladado forzosamente a las movilidades entre centros de trabajo de la misma localidad, añadiéndose lo que figura en negrita: <i>“No obstante, el personal laboral fijo que sea trasladado forzosamente por cualquier procedimiento de movilidad que implique cambio de centro y/o 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.”</i>
<p>Artículo 32. Plazos de incorporación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 32.1, párrafo segundo: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de UGT, incluir que los efectos de la incorporación a un puesto adjudicado por concurso, en los casos en los que la incorporación efectiva al nuevo puesto se produce 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, impiden la prestación efectiva de sus servicios, serán los de <i>“la fecha indicada en el párrafo anterior”</i>, es decir con efectos del día siguiente al de cese en el puesto anterior. • Art. 32.4, punto 1º: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CSIF incorporar, en el cómputo de la mayor antigüedad en el puesto de trabajo a efectos de cese cuando haya varios temporales en el mismo puesto, que <i>“En los casos de permuta de puestos de trabajo entre personal laboral temporal para determinar el orden de cese en el puesto de que se trate deberá tenerse en cuenta como antigüedad la fecha del contrato de trabajo suscrito en ese puesto con anterioridad a la permuta o a las permutas que se hubieran realizado”</i>. (se incorpora el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria de 7-06-2022).
<p>Artículo 35. Ingreso de personal laboral de otras Administraciones Públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de STAS, incorporar una previsión expresa para publicitar en el Portal del Empleado la información relativa a los convenios de movilidad del personal laboral vigentes, incluyendo el listado de categorías homologadas.
<p>TÍTULO VI. ACCESO Y PROMOCIÓN INTERNA</p>	
<p>CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.</p>	
<p>Artículo 38. Sistemas y procedimientos de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 38.4: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CSIF, modificar el orden de prelación en la oferta de destinos de los procesos selectivos diferenciando dentro de la promoción interna, en primer lugar, el cupo de personas con discapacidad y, en segundo lugar, el cupo general.
<p>Artículo 39.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 39.1: se ACUERDA, por unanimidad, dar igual redacción que la normativa de

Órganos de selección.	igualdad a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, modificando lo que figura en negrita: "...En su composición se estará a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus componentes, tendiéndose a la paridad entre hombre y mujer participación equilibrada de mujeres y hombres ".
CAPÍTULO II. PROMOCIÓN INTERNA.	
Artículo 40. Modalidades, requisitos y procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 40.2.b): la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de STAS-CLM, modificar el requisito de antigüedad exigido para participar en los procesos de promoción interna, que queda como figura en negrita "Para participar en los procesos de promoción interna se deberán reunir los siguientes requisitos: ... b) Tener en su categoría grupo profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras categorías 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."
TÍTULO VII. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Artículo 46. Movilidad funcional.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 46.1: <ul style="list-style-type: none"> - La Administración ACEPTA a PROPUESTA de CCOO, añadir en la regulación de las movilidades funcionales, en el primer párrafo del art. 46.1, lo que figura en negrita: "<i>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</i>". - Se ACUERDA suprimir el segundo párrafo del apartado 1 sobre la garantía retributiva ante la movilidad funcional. La regulación de las garantías retributivas se traslada y mejora en un nuevo artículo, conjunto para todas las medidas contenidas en los arts. 46 a 50.
Artículo 47. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 47.1: la Administración ACEPTA, la PROPUESTA de STAS y parcialmente de UGT (propone incluir negociación en lugar de periodo de consultas) sobre incluir la realización de un periodo de consultas ante movilidades definitivas de duración no superior a 15 días. • Art. 47.3: se ACUERDA suprimir el actual apartado 3 sobre la garantía retributiva ante la movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad. La regulación de las garantías retributivas se traslada y mejora en un nuevo artículo, conjunto para todas las medidas contenidas en los arts. 46 a 50. • Nuevo apartado 3: La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de TODAS las organizaciones sindicales, añadir un nuevo apartado que traslade lo previsto en el art 16 "<i>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.</i>" • Art. 47.4: La Administración ACEPTA incorporar, a PROPUESTA de CCOO, los siguientes criterios para la realización de movilidades entre centros de trabajo: "<i>Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a la misma se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.</i>" <p style="text-align: center;"><i>En el caso de que más de una persona se manifestara voluntaria se aplicarán los</i></p>

	<p><i>criterios de adjudicación del artículo 31.3.A) del convenio colectivo.</i></p> <p><i>En el caso de que no existiera ninguna persona voluntaria se trasladará a la de menor antigüedad en el centro de trabajo. En caso de empate, se trasladará a la de menor antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos”.</i></p>
<p>Artículo 48. Traslados de localidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 48.3: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de STAS-CLM, incorporar como motivo que posibilite demorar el traslado de una trabajadora en estado de gestación, junto a la maternidad biológica, la lactancia acumulada. • Art. 48.4: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de STAS-CLM, que, en el caso de traslado temporal por tiempo igual o superior a tres meses, la comunicación a la representación legal del personal laboral de la decisión y las razones de esta se realice previamente. • Art. 48.5: <ul style="list-style-type: none"> - La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CCOO, incorporar los siguientes criterios para la realización de traslados de localidad: <i>“Cuando la movilidad pudiera afectar a dos o más trabajadores o trabajadoras de un mismo centro de trabajo para proceder a la misma se atenderá con carácter preferente a la voluntariedad.</i> <i>En el caso de que más de una persona se manifestara voluntaria se aplicarán los criterios de adjudicación del artículo 31.3.A) del convenio colectivo.</i> <i>En el caso de que no existiera ninguna persona voluntaria se trasladará a la de menor antigüedad en el centro de trabajo. En caso de empate, se trasladará a la de menor antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos”.</i> - Se SUPRIME con el voto a favor de CCOO, CSIF y UGT, del primer párrafo, lo siguiente: “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.” - La Administración ACEPTA, a PROPUESTA de TODAS las organizaciones sindicales, añadir un nuevo párrafo que traslade lo previsto en el art 16 <i>“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.”</i> • Art. 48.6: la Administración ACEPTA, a PROPUESTA de CSIF, sustituir el término <i>“Servicio Periférico”</i> por <i>“Delegación Provincial”</i>.
<p>Artículo 49. Movilidad por razón de violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 49.4: se ACUERDA suprimir el actual apartado 3 sobre la garantía retributiva ante la movilidad por razón de violencia de género. La garantía retributiva se regula en el nuevo artículo.
<p>Artículo 50. Modificación sustancial de las condiciones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 50.1.f): se ACUERDA suprimir el inciso de este apartado sobre la garantía retributiva ante modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La garantía retributiva se regula en el nuevo artículo.

trabajo.	
<p>Nuevo artículo. Garantías para las medidas previstas en los artículos 46 a 50.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apartado 1. Se ACEPTA reconocer el derecho a percibir un CPT. en los casos previstos en los artículos 46 a 50 cuando las nuevas condiciones laborales impliquen una minoración de retribuciones respecto de la situación anterior, • Apartado 2 (garantías profesionales): “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.”
<p>Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 52.1: <ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA modificar la letra d) del apartado 1: “d) Maternidad, paternidad, Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y 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.” - Se ACUERDA, modificar la letra n) del apartado 1, a propuesta de STAS-CLM: “n) Por la realización de cursos selectivos o periodos en prácticas derivados de procesos selectivos o que formen parte de un título académico oficial.” - Se ACUERDA añadir una nueva letra en el apartado 1, a PROPUESTA de STAS-CLM: “r): Excedencia voluntaria especial”. - Se añade una nueva letra en el apartado 1, a propuesta de la Administración, “s) Disfrute del permiso parental” y un nuevo apartado 5, de acuerdo con la actualización del apartado 2.30 del II Plan Concilia (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva del R.D. Ley 5/2023. - Se ACUERDA suprimir los apartados 5, 6 y 7, sobre suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que serán objeto de regulación como permisos de acuerdo con la legislación vigente.
<p>Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Administración ACEPTA modificar la letra l) del apartado 1 de la siguiente forma: “l) Por causas objetivas, excluida s la prevista en la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores así como la indicada en el apartado siguiente.”
TÍTULO VIII. JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES	
<p>Artículo 55. Jornada de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 55.5: La Administración ACEPTA, a la vista de las diferentes propuestas de TODAS las organizaciones sindicales, reducir de cinco a cuatro horas la duración mínima continuada de la jornada de trabajo necesaria para generar el derecho a la pausa de 20 minutos dentro de la jornada laboral, tratándose en todo caso de una sola pausa dentro de la jornada diaria.
<p>Artículo 56. Calendarios laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 56.2: La Administración ACEPTA incorporar lo que figura en negrita: “2. Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, cada Servicio Periférico Delegación Provincial (a propuesta de CSIF) o ámbito provincial correspondiente en el caso de Organismos Autónomos, elaborará, previo acuerdo con la representación legal personal laboral, los calendarios laborales anuales que deberán ser entregados en fecha anterior al inicio del año (a propuesta de CCOO). Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado inmediato a la Comisión Negociadora que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta

	días restantes a su entrada en vigor. Los plazos serán de obligado cumplimiento. (a propuesta de UGT).”
Artículo 57. Horario del personal de las categorías profesionales de vigilante de obras públicas, vigilante de carreteras, práctico topografía y auxiliar de topografía.	- Se ACUERDA , a propuesta de CCOO y CSIF, sustituir la referencia a Servicio Periférico por Delegación Provincial.
Artículo 58. Horario especial del personal de la categoría profesional de Agentes de Medio Ambiente y Encargados Generales de Obras Públicas.	- Se ACUERDA sustituir la referencia a Servicio Periférico por Delegación Provincial.
Nuevo artículo. Horario del personal de conservación y mantenimiento de carreteras de la Consejería de Fomento.	- Se ACUERDA , por unanimidad, trasladar el contenido de la disposición transitoria sexta al articulado.
Artículo 60. Horas extraordinarias.	- Art. 60.1: <ul style="list-style-type: none"> • La Administración ACEPTA, a propuesta de UGT, incorporar como supuesto de realización de horas extraordinarias la necesidad de “<i>prevenir</i>”, junto con reparar, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. • La Administración ACEPTA, a propuesta de CCOO, reducir el número máximo de horas extraordinarias por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad de 75 a 70 horas. - Art. 60.4: Se corrige , instancia de CSIF, un error en la referencia al artículo regulador del valor/hora. Donde dice “118.1” debe decir “119.1”.
Artículo 63. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	- Se ACUERDA , a propuesta de la Administración, añadir el siguiente párrafo segundo: “ A efectos de lo dispuesto en este apartado el término trabajadora embarazada incluye también a las personas trans gestantes ”, en idénticos términos al acuerdo de actualización del II Plan Concilia (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva de la Ley 4/2023 LGTBI.
Nuevo artículo. Permiso por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.	- Se ACUERDA introducir un nuevo artículo en el título sobre permisos que incluya los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente (antes incluidos como suspensión de contrato como maternidad/paternidad/adopción), adecuando la regulación a la legislación vigente en idénticos términos a la actualización del II Plan Concilia (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva del R.D.Ley 6/2019 y de la Ley 10/2020 LPGE2021 y de la Ley 4/2023 LGTBI.

<p>Artículo 66. Permiso lactancia.</p>	<p>- Se ACUERDA, adecuar la regulación del convenio colectivo sobre el permiso por lactancia a la legislación vigente, en idénticos términos a la actualización del II Plan Concilia (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva del R.D.Ley 6/2019 y de la Ley 10/2020 LPGE2021.</p>
<p>Artículo 67. Permiso por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.</p>	<p>- Se ACUERDA, adecuar la regulación del convenio colectivo a la legislación vigente, modificando el título del actual art. 67 y los apartados 1, 3, 4 y 6 en idénticos términos al acuerdo de actualización del II Plan Concilia (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva del R.D.Ley 5/2023.</p>
<p>Artículo 70. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>- Se ACUERDA adecuar la redacción del primer párrafo, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Simple actualización de referencias.</p>
<p>Artículo 71. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.</p>	<p>- Se ACUERDA adecuar la redacción del artículo 71, apartados 1, 2, 3, 5 y 8 en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva de Ley 22/2021, R.D.Ley 2/2023 y R.D.Ley 5/2023.</p>
<p>Artículo 75. Permiso por asuntos particulares.</p>	<p>- Se ACUERDA adecuar la redacción del artículo 75, apartados 1 y 5, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Simples adecuaciones terminológicas.</p>
<p>Artículo 78. Permiso para exámenes finales.</p>	<p>- Se ACUERDA incluir la interpretación de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo de 15-06-2021: “<i>Se considera incluido en este permiso la asistencia a las pruebas para la obtención de cualquier permiso de conducción convocadas por la Dirección General de Tráfico.</i>”</p>
<p>Artículo 79. Permiso retribuido para cursos de formación para la utilización de un perro de asistencia.</p>	<p>- Se ACUERDA modificar el artículo 79 sobre el permiso retribuido para cursos de formación para la utilización de un perro de asistencia, en términos similares a lo acordado para el personal funcionario en la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva de la Ley 5/2018.</p>
<p>Nuevo artículo. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.</p>	<p>- Se ACUERDA incluir un nuevo artículo sobre la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor, en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024). Deriva del R.D.Ley 5/2023.</p>
<p>Artículo 86. Permiso y flexibilización por</p>	<p>- Se ACUERDA pasar a este artículo lo ya previsto en el art. 100.7 del VIII sobre las faltas de asistencia: “Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas</p>

razón de violencia de género sobre la trabajadora.	<p>por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA, en iguales términos a lo acordado en la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente (Acuerdo de Mesa General de 15-07-2024), añadir que las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer mantendrán sus retribuciones íntegras cuando reduzcan su jornada en un tercio o menos. Deriva del RD Ley 6/2019.
Artículo 91. Vacaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA modificar la redacción del artículo 91, apartado 2, letra b), en iguales términos a lo acordado para la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente. Simple actualización terminológica a R.D.Ley 6/2019 (antes maternidad/paternidad).
TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
Artículo 94. Faltas muy graves.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA modificar la letra b) del artículo 94, añadiendo lo que figura en negrita: “b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”. - Se ACUERDA añadir nuevas faltas muy graves, letras w), x) e y) del artículo 94, incorporando al convenio lo previsto en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI c/m. - Se ACUERDA añadir un nuevo apartado 2 en el artículo 94 (la regulación actual pasaría a ser el apartado 1): “2. Las faltas tipificadas en las letras b), w), x) e y) se entenderán cometidas también cuando la persona perjudicada por las conductas en ellas descritas sea una persona perteneciente a una familia LGTBI.” - Se ACUERDA, a propuesta de CCOO, añadir expresamente lo que se entiende por familia LGTBI: “De acuerdo con Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha se considera familia LGTBI al conjunto de personas que conforman una familia en la que alguna o varias son lesbianas, gais, transexuales o trans, bisexuales e intersexuales.”
Artículo 95. Faltas graves.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA añadir nuevas faltas graves, letras q) y r) del artículo 95, incorporando al convenio lo previsto en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI c/m.
Artículo 96. Faltas leves.	<ul style="list-style-type: none"> - Se ACUERDA añadir una nueva falta leve, letra j) del artículo 96, incorporando al convenio lo previsto en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI c/m.
Artículo 104. Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 104.5.a): Se ACUERDA, a propuesta de la Administración, modificar la letra a) del artículo 104.5 en los términos siguientes: “a) Para imponer la sanción de despido, el Consejo de Gobierno la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, a propuesta de la persona titular de la Consejería o del máximo órgano de dirección del organismo autónomo en el que esté destinado el trabajador o la trabajadora.”
TÍTULO X. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Artículo 108. Formación y perfeccionamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 108.3: La Administración ACEPTA, a propuesta de STAS y UGT, mejorar la previsión del art. 108.3 del convenio sobre el derecho del personal a realizar al menos un curso de formación cada dos años (actualmente previsto cada 3

profesional.	<p>años).</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Administración ACEPTA, a propuesta de TODAS las organizaciones sindicales, prever expresamente en convenio el cómputo como tiempo de trabajo efectivo y el derecho a la percepción de indemnizaciones por razón del servicio por la asistencia a cursos de habilitación funcional.
Artículo 109. Medios materiales para la mejora de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 109.1.c): Se ACUERDA, a propuesta de STAS, modificar el lenguaje inclusivo del texto, tal y como figura en negrita: “c) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y a las trabajadoras al personal los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.”
Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 111.4: La Administración ACEPTA incorporar, a propuesta de CCOO, STAS y UGT, la compensación de gastos de desplazamiento derivados de reconocimientos médicos que en el marco de la vigilancia de la salud se realicen fuera de la localidad donde radica el puesto de trabajo del personal.
Artículo 112. Incapacidad permanente total.	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevo apartado: La Administración ACEPTA, a propuesta de CSIF las organizaciones sindicales, incorporar una referencia a la normativa aplicable en el caso de recuperación de la capacidad laboral una vez extinguido el contrato de trabajo.
Artículo 113. Protección de la maternidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevo párrafo: La Administración ACEPTA, a propuesta de CCOO, incluir en el convenio el derecho a la percepción de guardias localizadas por las trabajadoras que durante el periodo de embarazo y lactancia hayan sido eximidas de su realización por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la JCCM.
TÍTULO XI. RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS	
Artículo 118. Complementos personales.	<ul style="list-style-type: none"> - Se incluyen mejoras técnicas respecto de la redacción del actual convenio colectivo, e incorpora un cálculo del componente variable del CPT basado en la aplicación de criterios objetivos que evite desajustes derivados de circunstancias singulares que puedan concurrir en las personas afectadas. - Letra a), puntos 1 y 2: la Administración ACEPTA añadir una referencia a la media mensual por plaza ocupada a una determinada fecha.
Artículo 119. Determinación del valor horario.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 119.1: La Administración ACEPTA, a propuesta de CSIF y STAS-CLM, incluir el complemento personal transitorio entre los conceptos sobre los que se determina el valor de la hora ordinaria. - Art. 119.2: Se ACUERDA, por unanimidad, actualizar el valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos al importe establecido en la normativa presupuestaria vigente. - Art. 119.3: Se ACUERDA, por unanimidad, actualizar el valor del complemento por cada hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios al importe establecido en la normativa presupuestaria vigente.
Artículo 120. Conceptos salariales.	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 120.2: La Administración ACEPTA, a propuesta de CCOO, incorporar en la indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida el Acuerdo de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo de 24-07-2020, que entiende incluido al personal vigilante de obras adscrito al organismo autónomo Agencia del Agua de Castilla-La Mancha. - Art. 120.3: Se ACUERDA, por unanimidad, quitar la referencia a Servicio Periférico. - Art. 120.4: La Administración ACEPTA, a propuesta de UGT, actualizar la cuantía de las indemnizaciones por jubilación anticipada al importe establecido en la normativa presupuestaria vigente.

TÍTULO XII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA	
<p>Artículo 122. Representación colectiva.</p>	<p>- Art. 122.2: La Administración ACEPTA, a propuesta de UGT, incluir una redacción similar a la prevista en el VI Convenio Colectivo sobre la sustitución del personal liberado (pendiente redacción). POSIBLE REDACCIÓN (añadido en negrita VI Convenio): “2. Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de la representación de cada una de las Organizaciones Sindicales en la Comisión Negociadora. En estos casos la Administración, con carácter general, procederá a la contratación de personas sustitutas del personal dispensado”.</p>
<p>Disposición adicional segunda. Categorías profesionales.</p>	<p>- Se ACUERDA, por unanimidad, sustituir la referencia al VII por el VIII Convenio Colectivo.</p>
<p>Disposición adicional sexta. Garantía por la retirada del permiso de conducción al personal que en el ejercicio de sus funciones sea sancionado administrativamente con la retirada del mismo.</p>	<p>- Apartado 1: La Administración ACEPTA, a propuesta de CCOO, incluir lo que figura en negrita: “1. Al personal que, en el ejercicio de sus funciones o de las que se le encomienden, sea sancionado administrativamente con la retirada del permiso de conducción se le atribuirá durante el tiempo que dure esta el desempeño de otras funciones”.</p>
<p>Disposición adicional decimocuarta. Régimen de aplicación del convenio colectivo al personal contratado al amparo de convocatorias públicas de ayudas o subvenciones.</p>	<p>- Se ACUERDA, por unanimidad, actualizar las cuantías de los complementos de puesto a los valores de 2025.</p>
<p>Disposición adicional decimosexta. Categoría profesional de Mecánico.</p>	<p>- La Administración ACEPTA, a propuesta de CSIF, suprimir el segundo párrafo, por no resultar ya de aplicación al existir bolsas de trabajo de Mecánico: “Hasta tanto se constituya una bolsa de trabajo para la categoría profesional de Mecánico se podrá utilizar la bolsa de trabajo que esté vigente para la categoría profesional de Oficial Primera Mantenimiento, cuando quienes integren la misma reúnan los requisitos de titulación del Anexo V. La no aceptación del puesto de trabajo ofertado no supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo.”</p>
<p>Disposición adicional vigesimoprimera. Prestación de servicios en Instituciones Sanitarias del SESCAM.</p>	<p>- Se ACUERDA, a propuesta de CSIF, sustituir la referencia al VIII por el IX Convenio Colectivo.</p>

<p>Disposición adicional vigesimoquinta. Mantenimiento de la antigüedad en caso de movilidad forzosa.</p>	<p>- Se ACUERDA, a propuesta de CSIF, sustituir la referencia al VIII por el IX Convenio Colectivo.</p>
<p>Disposición adicional vigesimoséptima. Movilidad del personal laboral del sistema específico de acceso de personas con discapacidad.</p>	<p>La Administración ACEPTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar una referencia al artículo 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, a propuesta de CCOO. - Añadir un nuevo segundo párrafo: <i>“La resolución de este procedimiento no podrá tener una duración superior a tres meses desde la entrada en registro de la solicitud de traslado”</i>, a propuesta de CSIF. - Incorporar la expresión <i>“informando a la representación legal del personal laboral”</i> en sustitución de la expresión <i>“sin perjuicio de los derechos de participación de la representación legal del personal laboral”</i>, a propuesta de UGT.
<p>Disposición adicional vigesimooctava. Cambio de denominación de la categoría profesional de Auxiliar Sanitario por Auxiliar de Enfermería.</p>	<p>- Se ACUERDA su supresión, a propuesta de CSIF y UGT.</p>
<p>Disposición transitoria segunda. Consolidación de empleo temporal.</p>	<p>- Se ACUERDA su supresión, a propuesta de CSIF.</p>
<p>Disposición transitoria tercera. Concurso de traslados.</p>	<p>- Se ACUERDA su supresión, a propuesta de CCOO y CSIF.</p>
<p>Disposición transitoria quinta. Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.</p>	<p>- Se ACUERDA su supresión, a propuesta de CCOO y CSIF.</p>
<p>Disposición transitoria octava. Acuerdo de jubilación parcial.</p>	<p>- Se ACUERDA su supresión, a propuesta de la Administración.</p>
<p>Anexo I. Categorías profesionales</p>	<p>Se ACUERDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificar la denominación de las categorías profesionales para su adecuación a un lenguaje inclusivo, a propuesta de CCOO. - Eliminar del anexo las categorías profesionales a extinguir en las que ya no haya personal, a propuesta de CCOO y CSIF. - Modificar, en particular, la denominación de las siguientes categorías profesionales: <ul style="list-style-type: none"> • De técnico superior en jardín de infancia a personal técnico superior en educación infantil, a propuesta de CSIF. • De especialista de laboratorio a personal técnico superior de laboratorio, a propuesta de CCOO.

		La modificación en la denominación de las categorías profesionales no afectará a las funciones de las mismas.
Anexo Retribuciones	II.	Se ACUERDA , a propuesta de CCOO, CSIF y UGT, actualizar las cuantías de las retribuciones a los valores de 2025.
Anexo Titulaciones académicas, requisitos específicos y habilitaciones funcionales para el concurso permanente de traslados entre categorías profesionales dentro del mismo grupo profesional	III.	<p><u>Jefe de mantenimiento:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza la titulación de Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio (LOGSE) y proceso por Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos (LOE) <p><u>Monitor de medio ambiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se actualizan las titulaciones de Técnico Superior en Salud Ambiental y Técnico Superior en Química Ambiental (LOGSE) por Técnico Superior en Química y Salud Ambiental (LOE). - Se AÑADE, a propuesta de CCOO, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural. <p><u>Verificador:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza la titulación de Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso (LOGSE) y se sustituye por Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos (LOE). - Se SUPRIMEN, a propuesta de Desarrollo Sostenible: Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico y Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. <p><u>Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se AÑADE, a propuesta de CCOO, Técnico Superior en Mediación Comunicativa <p><u>Especialista de laboratorio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se actualizan las titulaciones de Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico por Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico; De Técnico Superior en Salud Ambiental y Técnico Superior en Química Ambiental por Técnico Superior en Química y Salud Ambiental; y de Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología por Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico <p><u>Encargado General Agrario y Medioambiental y Encargado Agrario y Medioambiental:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se AÑADE, a propuesta de CCOO y CSIF, Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural. <p><u>Encargado general de obras públicas y encargado de obras públicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se actualizan las titulaciones de Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción por Técnico Superior en Proyectos de Edificación y, a propuesta de CSIF, de Técnico Superior en Realización y Planes de Obra por Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción • Se ACTUALIZA, a propuesta de la Administración, en las categorías de Operador de maquinaria pesada y Conductor: la referencia al Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio derogado que se sustituye por el Real Decreto 284/2021, de 20 de abril.
Anexo Titulaciones académicas, requisitos específicos exigidos y áreas funcionales para promoción interna	IV.	<ul style="list-style-type: none"> • Se modifican las titulaciones del Anexo IV de la misma forma que las del Anexo III en las categorías de técnico especialista en interpretación de la lengua de signos, especialista de laboratorio, operador de maquinaria pesada y conductor. • Se modifican, a propuesta de CCOO y CSIF, las áreas funcionales Agraria, Mantenimiento y Obras Públicas, suprimiendo la referencia al destino del personal de la categoría de peón especialista y, por tanto, valorándose el tiempo trabajado en dicha categoría con independencia del destino.

<p>Anexo V. Titulaciones académicas y requisitos específicos exigidos para el personal laboral fijo de nuevo ingreso (sistema de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se modifican las titulaciones del Anexo V de la misma forma que las del Anexo III.• Se modifica, a propuesta de CCOO y CSIF, la titulación exigida en Auxiliar Técnico Educativo: Se elimina la titulación genérica de “Bachillerato o Técnico de Formación Profesional” y se incluyen las titulaciones de Técnico Superior en Integración Social y Técnico Superior en Educación Infantil, ya exigidas en el Anexo III para el segundo turno del concurso de traslados.
---	--