

# Comisión Negociadora VIII Convenio Colectivo

Toledo, 7 de noviembre de 2019

## RESUMEN:

Conforme a los resultados de las últimas elecciones sindicales queda establecido que los representantes en Comisión Paritaria que corresponden a cada organización sindical son:

**CCOO 6, CSIF 3, UGT 2 y STAS-CLM 2.**

**CCOO hemos defendido la inclusión de un 8% adicional de plazas de nuevo ingreso** que permite la normativa (supone 15 plazas extra). **La Administración ha aceptado este aumento.**

**CCOO** ha propuesto **incluir entre las plazas de acceso libre las categorías de conductor/a, encargada/o de servicios y mecánica/o.** **La Administración ha aceptado estas inclusiones consensuadas con el resto de la parte social.**

**CCOO** ha solicitado que se aumenten las plazas de promoción interna incluyendo las categorías de TEJI, conductor/a, encargada/o de servicios y mecánica/o. Finalmente **la Administración acepta la propuesta que ha consensuado la totalidad de la parte social.**

**CCOO** ha consultado los criterios para transferir a personal entre Consejerías y otras dudas que nos surgían. **Dados los compromisos que ha asumido la Administración finalmente la propuesta ha sido aprobada por unanimidad.**

**CCOO** hemos defendido la inclusión del CEIP "San Julián" de Cuenca entre los centros con derecho a indemnización por locomoción. **La Administración ha aceptado la propuesta.**

Si quieres ver más en detalle el desarrollo de la reunión a continuación incluimos un resumen más extenso de la reunión.

## 1. Adecuación de la representación de la Comisión Negociadora.

Conforme a los resultados de las elecciones sindicales el número de representantes en Comisión Negociadora se establece en **CCOO 6, CSIF 3, UGT 2 y STAS-CLM 2.**

## 2. Propuesta de Oferta de Empleo Público para personal laboral del año 2019.



## Área Pública

**CCOO** hemos planteado que la propuesta de la Administración no incluye un 8% extraordinario de plazas que permite convocar el *II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo*. **CCOO hemos propuesto la inclusión de este porcentaje adicional** que supone según nuestros cálculos aumentar la OEP de nuevo ingreso en 15 plazas. Toda la parte social se adhiere a nuestra propuesta. **La Administración acepta el aumento que hemos defendido.**

**CCOO** hemos defendido la inclusión de más categorías entre las ofertadas a acceso libre. Entre las nuevas categorías a incluir hemos propuesto alguna que hace mucho tiempo que no se han ofertado y que por el bajo número de vacantes siempre quedan relegadas al olvido. Así, **hemos propuesto la inclusión de plazas de conductor/a, encargada/o de servicios y mecánica/o. La Administración acepta el aumento que hemos defendido.**

Finalmente, tras lograr un consenso en la propuesta con toda la parte social, el resultado de la oferta de plazas para acceso libre queda como se ve en el siguiente cuadro:

### OEP 2019 NUEVO INGRESO



## Área Pública

| Grupo | Categorías                       | Propuesta Administración | Propuesta CC.OO. | Propuesta aprobada |
|-------|----------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------|
| III   | ATE                              | 63                       | 63               | 63                 |
|       | Cocinera/o                       | 5                        | 5                | 5                  |
|       | Encargada/o de Obras Públicas    | 2                        | 2                | 2                  |
|       | Especialista de Laboratorio      | 4                        | 4                | 4                  |
|       | Operador/a de Maquinaria Pesada  | 5                        | 5                | 5                  |
|       | TEJI                             | 14                       | 14               | 14                 |
|       | Encargada/o de Servicios         | 0                        | 3                | 3                  |
| IV    | Auxiliar de Enfermería           | 52                       | 52               | 52                 |
|       | Ayudante de Cocina               | 10                       | 10               | 10                 |
|       | Oficial de Segunda Mantenimiento | 5                        | 5                | 5                  |
|       | Conductor/a                      | 0                        | 10               | 10                 |
|       | Mecánica/o                       | 0                        | 2                | 2                  |
| V     | Peón/a Especialista              | 9                        | 9                | 20                 |
|       | Personal de Limpieza y Servicios | 166                      | 166              | 155                |
|       | <b>TOTAL</b>                     | <b>335</b>               | <b>350</b>       | <b>350</b>         |



## Área Pública

Este cuadro incluye todas las plazas:  
Tanto las plazas de la tasa de reposición como de la tasa de estabilización.

En promoción interna, **CCOO** hemos manifestado que **consideramos que está mal realizado el cálculo de número de plazas y que, además, hay que modificar la cifra al cambiar el número de plazas y categorías ofertadas** para acceso libre. Con el aumento se pasa de 33 a 49 plazas en promoción interna.

Tras conseguir consensuar una propuesta entre toda la parte social la distribución final queda como se ve en el cuadro siguiente:



## Área Pública

**OEP 2019**

### **PROMOCIÓN INTERNA**

| Grupo | Categorías                       | Propuesta Administración | Propuesta <b>CC.OO.</b> | Propuesta aprobada |
|-------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| III   | ATE                              | 10                       | 12                      | 10                 |
|       | Cocinera/o                       | 5                        | 5                       | 5                  |
|       | Encargada/o de Obras Públicas    | 2                        | 2                       | 2                  |
|       | Especialista de Laboratorio      | 1                        | 1                       | 1                  |
|       | Operador/a de Maquinaria Pesada  | 2                        | 2                       | 2                  |
|       | TEJI                             | 0                        | 5                       | 5                  |
|       | Encargada/o de Servicios         | 0                        | 2                       | 3                  |
| IV    | Auxiliar de Enfermería           | 6                        | 6                       | 6                  |
|       | Ayudante de Cocina               | 5                        | 5                       | 6                  |
|       | Oficial de Segunda Mantenimiento | 2                        | 2                       | 2                  |
|       | Conductor/a                      | 0                        | 5                       | 5                  |
|       | Mecánica/o                       | 0                        | 2                       | 2                  |
|       | <b>TOTAL</b>                     | <b>33</b>                | <b>49</b>               | <b>49</b>          |

Esta oferta ha sido aprobada por unanimidad de la parte social y la Administración.



### 3. Propuesta de modificación de RPT.

La Administración plantea varias modificaciones de RPT derivada de los cambios de competencias que se han producido al reestructurarse la estructura de la Junta tras las últimas elecciones.

#### 3.1. Consejería de Fomento.

**CCOO** hemos consultado **cuál es el criterio que se ha usado para transferir a los trabajadores concretos a sus nuevas Consejerías**. La Administración contesta que:

- En el caso de ordenanzas se transfieren los trabajadores que están ya en los edificios de la nueva Consejería de Desarrollo Sostenible y así se evita cambiarles el centro.
- En el caso de vigilantes de obra se transfieren los que han venido realizando de forma habitual tareas para la Agencia del Agua.
- En el caso del servicio de informática está claro pues se transfiere el servicio al completo y no solo a trabajadores concretos.

Al haber dudas sobre las consecuencias en el cobro de la indemnización de comida (artículo 120.2) del cambio de vigilantes de obra de la Agencia del Agua a la Consejería de Desarrollo Sostenible, **la Administración se compromete a que las personas afectadas no sufran ningún tipo de merma en sus ingresos** y sigan cobrando por este concepto.

Se aprueba la modificación por RPT por unanimidad.

#### 3.2. Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural.

**CCOO** hemos planteado varias cuestiones a:

- ¿Por qué sólo se transfieren las y los auxiliares de laboratorio pertenecientes a los centros de investigación de Albacete?
- Hemos avisado que de las 29 plazas que se transfieren en Ciudad Real a la Consejería de Desarrollo Sostenible en dos años sólo van a quedar 10 cubiertas pues el resto son puestos vacantes, jubilaciones parciales, etc.
- ¿Cómo se va a decidir las personas concretas que se van a transferir a la Consejería de Desarrollo Sostenible si sólo pasan algunos de las y los trabajadores que ocupan un mismo código?
- No entendemos que en el caso de las OCA no haya una homogeneidad pues se transfieren distinto personal en las diferentes oficinas.
- Hemos solicitado que dada la complejidad de todo el proceso se negocie y acuerde en los diferentes Comités de Empresa.



## Área Pública

- Así mismo hemos pedido que el taller de Ciudad Real quede adscrito a una u otra consejería, pero evitar dividir al personal que hay en dos consejerías.
- Debe regularizarse la situación de los conductores de consejero y viceconsejero de Desarrollo Sostenible y de Medioambiente.
- Así mismo, hemos pedido un compromiso para regularizar la RPT del IRIAF y tomar una decisión de una vez, pues los trabajadores de los centros de investigación siguen adscritos a agricultura pero trabajando para el IRIAF; con las distorsiones que eso genera.

La Administración ha contestado que en los casos en que se transfiere un edificio completo se cambia a todo el personal que trabaja en él. En los casos de que la transferencia afecte a no todos los trabajadores de un código la Administración acepta que se negociará con los Comités para intentar establecer criterios que permitan que los trabajadores que se transfieren sean voluntarios.

Además, la Administración se compromete a revisar la situación de RPT del IRIAF antes de fin de año.

**Se aprueba la propuesta por unanimidad.**

## 4. Indemnización por gastos de locomoción del CEIP “San Julián” de Cuenca.

**CCOO** hemos recordado que esta propuesta ha sido defendida ya desde el propio Comité de Empresa y deriva de la eliminación del transporte que la Junta antes ponía a disposición de los trabajadores por lo que entendemos que ahora les corresponde que su centro se incluya en la disposición adicional 13<sup>a</sup>.

**Se aprueba la propuesta por unanimidad.**

## 5. Preguntas y sugerencias.

**CCOO** hemos trasladado que la situación actual respecto a los procesos selectivos es inadmisible. Debe producirse un cambio sustancial en las bases de los próximos procesos selectivos. Hay categorías en las que no se van a cubrir todas las plazas y categorías en las que no se va a cubrir ninguna, todo ello por unas pruebas a todas luces desproporcionadas para la categoría a la que se opositaba. Desde **CCOO ya dimos una solución en la negociación de la convocatoria de 2017-2018, pero tristemente la administración la rechazó**. No permitiremos que se repita esta situación, no sirve de nada que se produzcan convocatorias amplias si no hay luego una seguridad en la cobertura de las plazas. Nuestra propuesta es similar a la regulación del estado, marcar un porcentaje de aprobados en la convocatoria y una nota mínima.

**CCOO** hemos solicitado que cambie la política de cobertura de plazas. Tenemos residencias que no cumplen con los mínimos ratios para funcionar, retenes de guardia que no



## Área Pública

cuentan con personal suficiente para afrontar su trabajo con seguridad y escuelas infantiles que si no tienen cobertura inmediata de plazas tendrán que reducir su horario de apertura.

**CCOO** hemos comunicado que existe una sentencia firme en Guadalajara que reconoce una indemnización económica a un peón especialista debido que realiza las mismas funciones que un oficial de segunda mantenimiento. **CCOO** hemos solicitado que se utilice la negociación para resolver las consecuencias que esta sentencia pueda tener pues es evidente que va a haber más demandas.

**CCOO** hemos recordado que habíamos pedido que se estudiase en esta Comisión Negociadora la forma de que no perjudique la diferente fecha de toma de posesión a la hora de solicitar los traslados en segundo turno. Al haber categorías dentro de un mismo grupo que tomaron posesión antes que otras, tienen ventaja en este segundo turno. **CCOO** hemos recordado que **ya avisamos en su día a la Administración de este problema y no actuar para evitarlo**. Hemos propuesto negociar una solución para eliminar esta discriminación y que no haya que judicializar el caso. **La Administración responde que a lo ya ocurrido no le ve solución y que en la futura convocatoria intentará cumpliendo el convenio que no se de este problema.**

**CCOO** hemos pedido que se negocie una nueva Oferta de empleo público de grandes discapacitados que permita el acceso al empleo público a personas en una situación muy vulnerable y que la única posibilidad de acceso que tienen es este turno específico que lleva parado desde la primera y última vez que se convocó.

***SIN DERECHOS NO HAY RECUPERACIÓN***

***CC.OO. TU SINDICATO***

**Afíliate en este enlace**

FSC-CCOO Castilla-La Mancha  
Cuesta de Carlos V, nº1, 3<sup>a</sup> Planta  
Tfno.: 925 289 760  
[clm@fsc.ccoo.es](mailto:clm@fsc.ccoo.es)  
[www.fsc.ccoo.es/webfsccastillalamancha/](http://www.fsc.ccoo.es/webfsccastillalamancha/)