



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)  
COORDINADORA PERSONAL LABORAL DE C.G.T. DE LA  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN



# CGT INFORMA

## REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CYL

Para un mejor análisis se incorpora la intervención de cada representación por artículo y al final las matizaciones, si bien se produjo una primera intervención por cada representación y posteriormente la respuesta de la Administración.

Tras una breve exposición del momento en que se encuentra la negociación, el Presidente da la palabra a la parte social, por orden de representación.

### **Art. 1.- Partes que lo conciertan. Sin comentarios**

#### **Art. 2.- Ámbito de aplicación**

UGT: Este es su caballo de batalla, defiende la incorporación al convenio de todo el personal laboral que presta servicios en la Junta con independencia del ámbito en que se encuentren lo que incluye a todo el personal de SACyL, (no se manifiesta sobre la inclusión o no en Convenio de los profesores de religión y los asesores lingüísticos, British Council).

CC.OO.: Entiende que se debe incluir al personal de las gerencias de atención primaria y especializada de SACyL. (no se manifiesta sobre la inclusión o no en Convenio de los profesores de religión y los asesores lingüísticos, British Council).

CSIF: Está de acuerdo con la inclusión de todo el personal de SACyL, profesores de religión y British, e incluirán una redacción que recoja mejor la jornada de este personal.

CGT: Se debe poner un plazo a la inclusión en el concurso del personal de SACyL.

Deben quedar excluidos del Convenio los MIR, los profesores de religión y British que se rigen por diferente normativa. Si se les pretende incluir deben estar afectados por la totalidad del Convenio, como forma de acceso y provisión, jornada, etc.

ADMÓN: No ha habido voluntad de excluir a nadie lo que se pretende es regular esta situación. Si se plantea la inclusión total del personal del SACyL la Admón. no se cierra en banda a ello. Se estudiará esa posibilidad.

No a la exclusión de profesores de religión y British.

#### **Art. 3.- Ámbito temporal**

UGT: plantea adelantar o retrasar la fecha un año a la propuesta de la Admón de 1 de enero de 2016 por coincidencia de elecciones sindicales y regionales.

CC.OO.: Es un convenio de transición y quieren mantener la vigencia de un año.

Si se prorroga que sea en todos sus términos, buscar la fórmula jurídica que lo garantice.

CSIF: Al ser un convenio de tránsito entienden que debe ser hasta el 31 del 12 de 2014.

CGT: Vigencia hasta el 31/12 de 2014. Su vigencia debe ser desde el momento de la firma y que se prorrogue en todo su contenido hasta que se pacte el siguiente.

ADMÓN:

Un año nos limita. La propuesta de UGT es razonable. Haremos una nueva oferta.

La intención es que este convenio se mantenga en su totalidad salvo denuncia de alguna de las partes.



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)  
COORDINADORA PERSONAL LABORAL DE C.G.T. DE LA  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**



**Art. 4.- Denuncia. Sin comentarios**

**Art. 5.-.- Comisión Paritaria.**

CC.OO.: Ven un problema y es que no funciona. Se le debe dotar de instrumentos que permita se desbloquee y busque soluciones a los asuntos que le llegan.

CGT: Es inoperativa pues no se llegan a acuerdos.

Las actas de esta comisión deben ser públicas para conocimiento de los trabajadores.

ADMÓN:

Se estudiarán fórmulas.

**Art. 6.- Igualdad de oportunidades**

CC.OO.: Piden que se incluya la lucha contra el acoso

**Art. 7.- Solución de discrepancias**

CGT. Lo ve superfluo y entiende que no debe ser obligatorio, poner “podrán ser sometidas”

ADMÓN:

La solución de discrepancias por el SERLA creemos que es bueno que continúe.

**Art. 8.- Poder de dirección. Sin comentarios...**

**Art. 9.- Planes de ordenación**

UGT solicita que la Admón. se comprometa a la estabilidad en el empleo y renuncie al art. 41 y 51 del estatuto de los trabajadores, es decir que renuncie a los EREs.

CC.OO.: Solicitan unos requisitos para estos planes, negociación, a qué se refieren, materias y cómo se resuelven...Proponen una mesa para centralizar todas las situaciones dispersas como los laboratorios, agricultura, etc.

CSIF: Pide la finalización de los planes de empleo en vigor y que se recoja la estabilidad en el empleo.

CGT: De acuerdo con lo manifestado por otros sindicatos.

Pide que se forme una mesa concreta para abordar planes de empleo, evolución de los puestos y que la Administración utilice todas las medidas y procedimientos existentes para no llegar a un ERE.

ADMÓN:

Valorarán la creación de una mesa. No pueden incluir que renuncian a lo que establece la ley, pero no es su intención utilizarla.

**Art. 10.- Provisión de vacantes**

UGT pide la supresión de la libre designación y eliminar el párrafo “y en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera”

CC.OO.: Estudiar la libre designación y sobre la redacción referida a personal funcionario.

CSIF: Suprimir las libres designaciones.

CGT: Eliminar las libres designaciones y las referencias a normativa de funcionarios.

ADMÓN:

No creen importante eliminarla pues sólo hay 18 laborales en libre designación. Propone dejar la anterior redacción del convenio



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)  
COORDINADORA PERSONAL LABORAL DE C.G.T. DE LA  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**



**Art. 11.- Causas de salud**

UGT: Sustituir el plazo que se da para la incorporación de 2 meses a 6 meses.

La declaración de esta situación conlleva ....**necesariamente** (incluir esta palabra).

CC.OO.: Aumentar el plazo de 2 meses 6 meses. Incluir a los fijos discontinuos.

Regular las causas de salud para que no colapsen el concurso de traslados.

CSIF: Incluir a los fijos discontinuos en causas de salud.

CGT: Incluir a los fijos discontinuos en estos procesos.

Propone que sólo se tenga en cuenta a los trabajadores con certificado de incapacidad total o parcial emitido por el INSS. El tercer supuesto sólo conllevaría adaptación del puesto de trabajo, evitando el colapso del concurso de traslados.

ADMÓN:

Entiende razonable incluir a los fijos-discontínuos. Aceptan 6 meses para incorporación.

Ve difícil cambiar la fórmula actual y eliminar el cambio de puesto a quienes no cuenten con una incapacidad certificada por el INSS, lo estudiarán.

**Art 12.- Cambio de puesto por causas de salud. Procedimiento.**

UGT: Deben participar en esa comisión las organizaciones sindicales para garantizar los derechos de los trabajadores.

Suprimir “continua o discontinua” y que cualquier persona pueda optar a ellas independientemente de su condición. Incorporar un párrafo que garantice el derecho a la reasignación por causas de salud y derecho a participar en el concurso.

Proponen que “en todo caso no podrán ser adjudicados por este proceso más de 1/3 de las plazas de cada categoría por provincia”.

CGT: Propone que el máximo de plazas por categoría y provincia a ofertar por causas de salud sea de un 20%, pero puede aceptar un 1/3 con el fin de evitar el colapso en el concurso de traslados.

En el punto 8 eliminar a partir de la segunda frase lo que se refiere a la tercera situación.

ADMÓN:

Aceptan limitar las plazas para cambio de puesto por causas de salud sobre el 20- 30%.

**Art. 13.- Traslados por causas extraordinarias. Sin comentarios.**

**Art. 14.- Concurso de traslados**

UGT: Este artículo del concurso de traslados no puede quedar tan vacío como propone la Admón.

- Incluir en el 14.1 un párrafo que garantice la periodicidad de tres meses del concurso

- Previa negociación y acuerdo se fijarán las normas y criterios que fije el concurso de traslados abierto y permanente.

CC.OO.: Incluir a los fijos-discontínuos y dejar el texto en el Convenio.

CSIF: Mantener el texto del Convenio e incluir a los fijos-discontínuos con 2 resoluciones anuales.

CGT: Mantener el texto con algunas modificaciones, este artículo debe quedar en el Convenio.

Incluir un concurso para el personal fijo-discontinuo entre sus propias plazas y estudiar algún caso de Educación, pues hubo oposiciones que ofertaron conjuntamente puestos fijos y fijos-discontínuos Para concursar fijar la antigüedad en un año, con la condición de fijo en esta Admón.

Incluir fórmula de retorno para los transferidos y traspasados a otras administraciones.

La publicación en el Bocy1 debe incluir de las vacantes.

Dar preferencia a los concursantes que pertenecen a la misma categoría dentro de un Área funcional, como está recogido para el grupo V.



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)  
COORDINADORA PERSONAL LABORAL DE C.G.T. DE LA  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**



ADMÓN: A la vista de la unanimidad de la parte social dejan la redacción actual, estudiarán cambios como la preferencia de la categoría en las Areas funcionales, fijos-discontinuos...

UGT matiza:

Vigencia: lo dejaremos para el último día.

Ámbito funcional: UGT quiere que todo el personal esté en el convenio.

C. Paritaria: Tener voluntad de llegar a acuerdos.

Planes de ordenación: No pretenden incumplir la ley, pero quieren un compromiso que garantice la seguridad y continuidad del personal laboral de la Junta de C y L. y que la Admón. se comprometa a no utilizar un mecanismo que permite la ley para realizar ERES.

Causas de salud: Reconocer el derecho a la reasignación de plaza por una incapacidad y el derecho al concurso.

Concurso: O se regula mediante mesa de negociación o se deja tasado ahora.

CCOO

En cuanto a la estabilidad haremos una propuesta en dos partes:

Estabilidad absoluta para el fijo y muy alta para el no fijo.

Respecto a los planes de ordenación pretenden crear una mesa para que se traten estos problemas comunes a todos los trabajadores vía planes de ordenación.

Vigencia. Que siga en vigor el convenio aunque esté denunciado, mientras no se pacte otro.

CSIF

Ámbito temporal: es un Convenio de tránsito.

Ámbito funcional: Están dispuestos a negociar pues no podemos dejar fuera a ningún personal de la Junta.

Causas de salud: Están de acuerdo con CGT en que sólo se tenga en cuenta las incapacidades certificadas por el INSS para cambios de puesto por causas de salud.

Concurso de traslados: Dejarlo como está y que sea la comisión de traslados la que determine su funcionamiento. Solicitan hacer un concurso para los fijos discontinuos dos veces al año.

CGT

El ámbito de aplicación en cuanto al personal de SACyL ya estaba acordado en el anterior Convenio

Hay que dotarse de figuras que hagan innecesario el ERE, es muy simple, haciendo uso de un orden de prioridad en la utilización de mecanismos de estabilidad en el empleo, incorporando y regulando la figura de los planes de empleo

Comisión Paritaria: No funciona. La mayoría de los acuerdos es que no se llega a un acuerdo.

Dar preferencia a los concursantes de la misma categoría como en el grupo V.

En las solicitudes genéricas de concurso se debe ocupar la plaza con el interino más antiguo.

El Presidente de la Mesa propone una nueva reunión el viernes 21 a las 10:00, que es aceptada y pide que se remitan, lo más pronto posible, las propuestas a la Secretaria de la Mesa, desde art. 15 hasta el título 8º incluido. Dando por finalizada la reunión.