

CUESTIONES POR CONCRETAR IX CONVENIO COLECTIVO

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día .. de de y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2029**.

Artículo 14. Relación de Puestos de Trabajo

...

c) No serán objeto de negociación, pero sí de información previa, las modificaciones derivadas de:

- Supresión de puestos de trabajo declarados “a funcionarizar”, una vez que queden sin titular definitivo.
- Supresión de puestos de trabajo declarados “a amortizar”, una vez que queden sin titular definitivo.
- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de sentencia judicial.
- Modificación o supresión de puestos de trabajo derivada de expedientes de modificación de las condiciones de trabajo de las personas ocupantes de los mismos **previstos en los artículos 47 a 51 y en la disposición adicional vigesimoséptima**.
- Modificaciones derivadas de la ejecución de planes de recursos humanos ~~y de lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio colectivo sobre situaciones individuales.~~

d) Serán objeto de negociación las modificaciones derivadas de:

- Creación de puestos de trabajo.
- Declaración de un puesto de trabajo como “a amortizar”.
- Modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo.
- Modificación de los requisitos y méritos de los puestos de trabajo.
- Cualquier otra modificación no incluida en la letra c) anterior.

e) El procedimiento de negociación de las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo derivadas de una planificación de recursos humanos o de la aplicación ~~del artículo 16 de los artículos 47 a 51~~ se regirá por lo dispuesto en **los dichos artículos que regulan esta materia.**

Artículo 18. Cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

1. Podrán darse cambios de turno entre el personal de idéntica categoría profesional y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio: ...

b) A petición de las trabajadoras o los trabajadores. La denegación, que solo podrá tener su causa en razones excepcionales, deberá ser motivada y por escrito. **La fecha para la devolución de turnos será la convenida por las personas que lo acordaron y podrá fijarse en los 3 meses siguientes de la fecha en que se generó el cambio.**

Artículo 22. Tipos de contratación.

1. Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, ~~temporales de interinidad~~ por sustitución ~~de persona trabajadora, o vacante, de obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción~~ y a tiempo parcial. Excepcionalmente, podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

Artículo 27. Concurso de traslados.

Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el primer día hábil de los meses de enero, abril y julio, así como el 10 de octubre, conforme a la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa. Además, en el primer turno, se adjudicarán puestos de trabajo en fase de resultados, quedando condicionadas las adjudicaciones a que los puestos de trabajo queden vacantes como consecuencia del proceso de adjudicación de puestos en dicho turno.

La relación de puestos de trabajo vacantes y ocupados con carácter definitivo por personal laboral fijo que se tenga en cuenta para cada adjudicación de destinos será publicada en el Portal del Empleado Público a efectos meramente informativos.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las plazas que se encuentren en trámite de amortización o de modificación de la relación de puestos de trabajo, ni las vacantes incluidas en la oferta de destinos para su cobertura por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, así como aquellas otras incursas en procedimientos de movilidad geográfica, movilidad entre centros de trabajo dentro de la misma localidad, movilidad entre centros de trabajo a distinta localidad que no exige cambio de residencia, para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de las víctimas del terrorismo, para hacer efectivo el derecho de protección a la salud de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, por traslados por motivos de salud, **por cambio de puesto de trabajo ante la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad**, aquellas afectadas por solicitudes de reingreso del personal que hubiera recobrado su plena capacidad laboral tras un periodo de incapacidad permanente total, absoluta o gran **invalidez incapacidad**, por la ejecución de sentencias, por el cierre temporal de centros de trabajo, por procedimientos de jubilación parcial ~~o de jubilación especial anticipada a los 64 años~~ y eventualmente las incluidas en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de esta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente convenio colectivo.

...

Artículo 28. Turnos de participación en el concurso de traslados.

1. Se establecen tres turnos de participación en cada concurso de traslados a través de los que podrá participar, en relación con las vacantes que se soliciten, el siguiente personal:

...

Segundo turno: personal laboral en servicio activo, o situación con reserva de puesto de trabajo concreto, a distintas categorías profesionales, siempre que estas se encuentren encuadradas en el mismo grupo profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 19 del convenio colectivo.

~~Asimismo, podrán participar por este turno quienes se acojan a lo establecido en el artículo 112.1 del convenio colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.~~

2. ...

~~Quienes al amparo del artículo 112 del VIII Convenio Colectivo soliciten su participación en el segundo turno del concurso de traslados deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de este personal para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en incapacidad permanente total.~~

Artículo 31. Adjudicaciones del concurso de traslados.

...

B) Dentro del segundo turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

2º. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, ~~así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo.~~ En el caso de reingreso de los excedentes que no tienen reserva de puesto concreto el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaban en el momento de pasar a dicha situación.

3º. En caso de empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en categorías profesionales del mismo grupo profesional incluidas dentro de la misma área funcional de la categoría a la que se participa de acuerdo con el anexo IV del convenio colectivo. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, ~~así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo.~~

4º. De continuar el empate, mayor antigüedad de pertenencia como personal laboral fijo en la categoría desde la que se participa, siempre que dicha pertenencia se haya producido en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de referencia para la valoración de méritos. A estos efectos, se computará como antigüedad el tiempo durante el que se encuentre suspendida la actividad de las personas contratadas con carácter fijo discontinuo y/o a tiempo parcial, ~~así como, para las personas que participen a través del artículo 112 del convenio colectivo, el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin reserva de puesto de trabajo, en el supuesto establecido en el artículo 52.3 del convenio colectivo.~~ No obstante, para el acceso a la categoría profesional de Ordenanza el empate en la mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo como personal laboral fijo se dirimirá, prioritariamente, en favor de quienes hubieran realizado el curso de habilitación funcional correspondiente a dicha categoría profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 34. Libre designación.

...

6. En el caso de supresión del puesto de trabajo será de aplicación lo previsto en el artículo **16 xx (el nuevo artículo sobre “Garantías para las medidas previstas en los artículos 46 a 50”)**.

Artículo 44. Selección de personal laboral temporal.

1. Para la selección de personal laboral temporal se deberán reunir los mismos requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso. Dichos requisitos deberán mantenerse desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la convocatoria de las pruebas selectivas hasta la formalización del contrato de trabajo.

2. La selección del personal laboral temporal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales. Las bolsas se conformarán con las personas aspirantes que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos ~~de personal fijo de nuevo ingreso~~ convocados para la correspondiente categoría profesional en desarrollo de la oferta de empleo público **por los sistemas de promoción interna, general de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad y hubiesen superado la primera o única prueba del mismo.**

~~3. En ausencia de las bolsas de trabajo previstas en el anterior apartado, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.~~ (nota: esta posibilidad se prevé también en el art. 45.1, puntos 4º y 6º)

3. Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión directa por el Sector Público Regional, al personal laboral que viniera prestándolo y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se le dará la opción de ser contratado temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniese ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente convenio colectivo.

4. Las plazas vacantes desempeñadas por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

5. La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla:

a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.

b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.

c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.

d) Encargado de Tareas Asistenciales y Recuperadoras (ETAR); Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el párrafo anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería competente en materia de carreteras y personal de atención directa a animales, cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100.

Artículo 45. Bolsas de trabajo.

1. Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

1.º Concluidos los procesos selectivos **convocados** en desarrollo de las ofertas de empleo público ~~para el ingreso como personal laboral fijo~~ se constituirán ~~las~~ bolsas de trabajo ~~provinciales y/o comarcales que se distribuirán en listas provinciales~~ para la contratación de personal laboral temporal ~~para cada una de las~~ en las respectivas categorías profesionales **convocadas**. Las bolsas de trabajo se constituirán y entrarán en vigor en ~~el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de~~

contratación la fecha en la que se publique en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha la adjudicación de destinos de las personas aprobadas en el proceso selectivo correspondiente.

2.º Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos **convocados por los sistemas de promoción interna, general de acceso libre, y general de personas con discapacidad.**

La integración de las personas aspirantes en la bolsa de trabajo se realizará respetando el siguiente orden: en primer lugar, las personas aspirantes procedentes del proceso selectivo convocado por el sistema de promoción interna y, a continuación, las personas aspirantes procedentes de los procesos selectivos convocados por los sistemas generales de acceso libre y de personas con discapacidad.

Para determinar el orden de prelación en las bolsas de trabajo **de las personas aspirantes en cada una de las listas que se elabore conforme a lo previsto en el párrafo anterior** se computarán **exclusivamente** las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de pruebas superadas, ~~en su caso.~~
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas, ~~en su caso.~~
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.
- d) Orden alfabético de las personas aspirantes **a incluir**, en función de la letra resultante del sorteo público realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.

~~No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y~~ **3.º** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalentes a las no cubiertas por el sistema general de acceso para personas con discapacidad se cubrirán temporalmente en primer lugar por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de dicho turno, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás componentes hasta cubrir, en su caso, dicho número de plazas.

Además, se garantizará que, al menos, un dos por ciento de las plazas que se oferten en la respectiva lista provincial se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual y, al menos, un cinco por ciento se adjudiquen a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Esta reserva de plazas se realizará de manera que, al menos, una de cada cincuenta plazas ofertadas en la correspondiente ~~bolsa de trabajo-lista~~ se adjudique a personas con discapacidad intelectual y, al menos, una de cada veinte plazas ofertadas se adjudique a personas con cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que, en ambos casos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

En los casos en que las plazas reservadas en la oferta de empleo público a personas con discapacidad intelectual se hayan convocado por el turno independiente al que se refiere el párrafo segundo del artículo 41.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, se acudirá, para cumplir la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual prevista en este punto, a la bolsa de trabajo que se constituya con las personas participantes en dicho turno independiente.

~~Cuando el proceso selectivo se convoque por el sistema de concurso, en las bolsas de trabajo se integrarán aquellas personas aspirantes que hayan sido admitidas al proceso selectivo. No obstante, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las bases de la convocatoria pueden prever que en la bolsa de trabajo se integren solamente las personas aspirantes que obtengan una determinada puntuación mínima.~~ (nota: el concurso, como procedimiento de selección/promoción del personal laboral fijo de no se contempla en el convenio colectivo).

3 4.º Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre las resoluciones de los procesos selectivos de las sucesivas ofertas de empleo público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

4-5.º Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una oferta de empleo público, para la correspondiente categoría profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las ofertas de empleo público. En este caso, las personas aprobadas se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública ~~negociación~~ e informando a las comisiones de control y seguimiento.

5 6.º No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal laboral fijo de la correspondiente categoría profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de personas aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en la letra c) del apartado 1.2º del presente artículo. ~~El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.~~ (nota: la regla de disponibilidad se regula en el art.45.3.b)

~~**6.º** Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en información a las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General competente en materia de función pública.~~

7.º Cuando las bolsas de trabajo se hayan agotado o estén próximas a agotarse también podrán ampliarse de la siguiente forma y orden:

a) Con las personas que no hubieran superado la primera o única prueba del proceso convocado en desarrollo de última oferta de empleo público, pero que hayan

obtenido en la misma, al menos, la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes que la hayan realizado.

b) Con las personas que formaran parte de la bolsa de trabajo definitiva inmediatamente anterior, siempre que no hayan transcurrido más de 6 años desde su constitución.

~~c) Mediante preselección de personas inscritas como demandantes de empleo en el servicio público de empleo autonómico. Este personal no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.~~

8.º La Administración, ~~previo acuerdo de la Comisión de Control y Seguimiento correspondiente y~~ previa autorización de la Dirección General competente en materia de función pública ~~e informando a la comisión de control y seguimiento correspondiente,~~ podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos de trabajo por el procedimiento **obligatorio ordinario**, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de personas al organismo competente en materia de servicio público de empleo ~~o utilizar otros medios que consideren adecuados.~~ El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

2. Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo:

Para **el control y seguimiento de** la gestión de las bolsas de trabajo se formarán comisiones de control y seguimiento ~~en la forma que se determine por la Comisión Paritaria con las funciones que se determinen en el procedimiento de gestión de bolsas de trabajo.~~

3. Gestión de las bolsas de trabajo. ~~Procedimiento ordinario:~~

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en las letras siguientes:

a) La oferta de los puestos se realizará mediante llamamiento voluntario y telemático a todas las personas que estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo que se trate, sin que sea de aplicación lo establecido en el apartado e) siguiente.

Si no fuese posible cubrir el puesto ofertado con este llamamiento voluntario se continuará con llamamientos obligatorios.

b) Para su llamamiento las personas aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios ~~con carácter temporal~~ en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma categoría profesional u otra diferente dentro del mismo grupo profesional ~~o en otra Administración Pública.~~ Solamente se ofertarán puestos de trabajo a quienes estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo. No obstante, como excepción a la regla anterior de no disponibilidad, los aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos indicados y figuren en las nuevas bolsas de trabajo que se constituyan estarán en situación de disponible en dichas bolsas de trabajo exclusivamente para el primer llamamiento.

~~c)-a)~~ La persona aspirante podrá formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes categorías profesionales.

d) e) La renuncia del personal laboral con contrato temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando ~~o la no aceptación de uno ofertado o la no incorporación a un puesto de trabajo previamente aceptado~~ supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo **vigente. por la que fue llamado.** ~~..~~ **No procederá la exclusión por renuncia cuando sea fuera** como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

e) d) La no aceptación de un puesto ofertado supondrá el pase al último lugar de la bolsa de la que proceda la persona interesada si es la primera vez y su exclusión en otro caso, salvo que fuera como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.

f) e) El incumplimiento de los requisitos **exigidos para la participación en los procesos selectivos de acceso para la selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso** por parte de la persona aspirante, verificado por ~~la Comisión de Control y Seguimiento~~ **el órgano responsable de la bolsa**, supondrá su exclusión de la bolsa correspondiente.

g) f) El personal laboral temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo **vigente** de la que fue llamado ~~correspondiente a su categoría profesional~~ si esta continúa vigente y así lo solicita en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fue cesado. Para ello, la Administración informará expresamente a dicho personal del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen. ~~cuando se realice en la misma bolsa desde la que fue llamado, y en el último lugar cuando se proceda de una bolsa no vigente.~~

Artículo 47. Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad

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.

Se podrán superar los periodos anteriores como consecuencia del cierre temporal de centros de trabajo por obras durante el plazo de ejecución de las mismas.

Artículo 48. Traslados de localidad

“...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.

Se podrán superar los periodos anteriores como consecuencia del cierre temporal de centros de trabajo por obras durante el plazo de ejecución de las mismas. ...”

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

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 puesto de trabajo vacante** 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.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo concreto, en los siguientes casos:

~~s)- Disfrute del permiso parental.~~

q) Por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran **invalidez incapacidad**, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años.

En este caso, la suspensión del contrato subsistirá hasta que el órgano de calificación determine que el trabajador o la trabajadora puede reincorporarse a su puesto de trabajo ~~o que la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita esa reincorporación en un plazo inferior a dos años~~, o hasta que transcurra el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la **invalidez incapacidad** permanente. ~~sin que el órgano de calificación haya determinado alguno de los dos supuestos previstos anteriormente.~~

Nueva letra ..) En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible, de acuerdo con lo establecido en el artículo .. del convenio colectivo.

2. La suspensión con reserva de su puesto de trabajo concreto dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las letras c), d), e) f), g), h), k), l), m), n), ñ) y o), p), q) **y r) y s)-**

...

~~3. Procederá la suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en los casos de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual en los que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad no va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años, cuando la trabajadora o el trabajador solicite, de conformidad con lo dispuesto en los en el artículo 112, ocupar otro puesto de trabajo.~~

~~En estos supuestos el contrato se suspenderá desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta que, reunidos los requisitos de aptitud y cualificación, deje de participar en el segundo turno del concurso de traslados para la obtención de dicho puesto o hasta que manifieste expresamente su voluntad de extinguir el contrato.~~

...

~~5. El personal laboral tendrá derecho al disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el~~

~~momento en que el menor cumpla ocho años. El permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.~~

~~Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.~~

~~Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.~~

~~Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.~~

Artículo 53. Excedencias.

2. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, ~~o en los supuestos de guarda legal~~ **guarda con fines de adopción** o acogimiento, ~~tanto permanente como preadoptivo~~, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo

1. Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

...

d) Fallecimiento ~~de la persona trabajadora, gran invalidez e incapacidad permanente total o absoluta del trabajador o de la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 del convenio colectivo.~~

Nueva letra) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52 del convenio colectivo.

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.~~

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 59. Descanso semanal

1. Siempre que la organización del trabajo lo permita, el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tendrá un descanso

semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y la representación legal del personal laboral, la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por periodos de hasta 14 días.

El descanso mínimo de 12 horas entre jornadas no podrá superponerse al descanso semanal, debiendo considerarse dos ciclos temporales diferenciados.

El cómputo del tiempo de descanso semanal previsto en este convenio colectivo y del descanso entre jornadas se realizará por horas.

Nuevo artículo. Bolsa de horas por conciliación.

1. El personal laboral dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición, de carácter recuperable, de hasta un 5% de la jornada máxima anual, para el cuidado y la atención de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de que el tiempo de servicios efectivos durante el año fuese menor, se tendrá derecho a disfrutar de las horas que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos.

Para el cálculo de las horas anuales correspondientes y el cómputo como servicios efectivos de las ausencias al trabajo, se aplicará lo dispuesto para los días de permiso por asuntos particulares en el artículo 75.1, párrafo tercero, del convenio colectivo.

2. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas y hasta como máximo el último día del sexto mes siguiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese ejercicio.

El deber de cumplir con el total de la jornada anual es compatible con la posibilidad de recuperación de las horas disfrutadas transcurrido el año natural.

El plazo de recuperación se interrumpirá por la concurrencia de una incapacidad temporal, de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, del progenitor diferente de la madre biológica, de las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia y de la excedencia por razón de violencia de género.

3. El mínimo diario de horas de las que se podrá disponer con cargo a la bolsa de horas de libre disposición serán dos horas y media, con independencia de la duración de la jornada de trabajo que corresponda en cada caso.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

La solicitud de horas de la bolsa a jornada completa implicará la utilización de las horas diarias de trabajo establecidas en el calendario laboral o del tiempo correspondiente a la jornada reducida diaria que pueda tener autorizada el personal laboral. No obstante, el uso de las horas equivalentes al horario fijo de presencia en

el puesto de trabajo podrá suponer la ausencia total al trabajo durante la jornada diaria.

4. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos, debiendo cumplir el personal laboral con el total de la jornada anual correspondiente, estando condicionado a las necesidades del servicio.

5. La parte de jornada no realizada transcurrido del plazo máximo de recuperación dará lugar a la deducción proporcional de haberes, de acuerdo con el artículo 94 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y conforme a las reglas de cálculo correspondientes.

Igualmente, dará lugar a la deducción proporcional de haberes la parte de jornada no realizada que haya quedado pendiente de recuperación cuando, con anterioridad al vencimiento del plazo máximo establecido, finalice la relación laboral.

Artículo nuevo. Permiso por nacimiento o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.¹

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica:

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

¹ Adecuación a Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los puntos 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el punto 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

3. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

El permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 2.8, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Asimismo, serán de aplicación las peculiaridades del régimen de disfrute contenidas en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o norma que lo sustituya.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Nuevo artículo. Permiso parental.

El personal laboral tendrá derecho al disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. El permiso no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas. Podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o,

en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en las que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 108. Formación y perfeccionamiento profesional.

4. El tiempo de asistencia a los cursos de habilitación funcional a los que se refiere el artículo 28.2 del convenio colectivo que coincida con la jornada de trabajo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, abonándose los gastos de viaje y las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan de acuerdo con el artículo 120.1 del convenio colectivo.

Artículo 111. Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

4. La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad, obligatoriedad y especificidad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral competente.

De la planificación de la actividad preventiva anual, que incluye la vigilancia de la salud, se informará en el ámbito del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral.

Los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud se realizarán, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral y en caso de no ser así se descontará de la jornada el tiempo invertido en los mismos.

Los gastos de desplazamiento derivados de reconocimientos médicos que se realicen fuera de la localidad donde radica el puesto de trabajo del personal serán objeto de compensación conforme a las reglas previstas para las comisiones de servicios con derecho a indemnización en el Decreto 36/2006, de 4 de abril de 2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o norma que lo sustituya.

Artículo 112. Incapacidad permanente total.

~~1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado o por percibir la cantidad de 18.000 euros y extinguir su relación laboral.~~

~~En ningún caso el trabajador o la trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en incapacidad permanente total.~~

~~El derecho a optar por ocupar otro puesto de trabajo se hará efectivo mediante su participación, por el segundo turno, en el concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo.~~

~~2. La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiriera firmeza la sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.~~

~~3. La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en la Dirección General competente en materia de función pública.~~

~~Dicho informe solo tendrá validez durante un año a contar desde su emisión. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados, la aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional deberá volver a acreditarse mediante informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.~~

~~4. La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica requerida en el Anexo III del convenio colectivo o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional en aquellas categorías profesionales para la que esté previsto en dicho Anexo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.~~

~~El personal laboral fijo al que se refiere este artículo tendrá preferencia para realizar los cursos de habilitación funcional. Para que la trabajadora o el trabajador sea admitido en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.~~

~~5. Adjudicado un puesto de trabajo en el concurso permanente de traslados se produce la novación modificativa del contrato del trabajador o de la trabajadora que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.~~

~~6. El personal laboral fijo que no ejercite el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtenga puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado 1.~~

~~7. La trabajadora o el trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado 1 y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.~~

~~8. La indemnización prevista en este artículo será incompatible con la indemnización que pudiera percibir el trabajador o la trabajadora por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual al amparo de seguros colectivos suscritos por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.~~

1. El personal laboral declarado en situación de incapacidad permanente total, **absoluta o gran incapacidad**, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 52.1. (nueva letra), podrá manifestar su voluntad de mantener la relación laboral y adaptar su puesto de trabajo si fuera compatible con la nueva situación declarada o, en su defecto, cambiar a otro puesto de trabajo de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo profesional en el que estuviera encuadrado su

anterior puesto de trabajo o a otro grupo profesional inferior que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado.

La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica, requisitos específicos y habilitaciones funcionales requeridos en el Anexo III del convenio colectivo. Además, la persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. En el plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, y acreditando documentalmente la recepción de esta notificación, el personal podrá ejercer su derecho de opción previsto en el párrafo anterior ante la Dirección General de la Función Pública u organismo competente en esta materia.

3. Las medidas de ajuste y asignación de otro puesto de trabajo requerirán la valoración e informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y la previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

4. La persona interesada deberá aceptar o rechazar el puesto propuesto en el plazo máximo de 10 días naturales contados desde el día siguiente a la notificación de dicha propuesta. La falta de aceptación conllevará la extinción del contrato.

5. Adjudicado un nuevo puesto de trabajo se produce la novación modificativa del contrato de trabajo, que, en ningún caso, dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría de origen.

6. Si de acuerdo con el procedimiento establecido, en el plazo máximo de tres meses no se identifica y asigna un puesto de trabajo adecuado y compatible con la nueva situación se resolverá la extinción del contrato.

Nuevo artículo xx. *Indemnización por incapacidad permanente total.*

1. El personal laboral fijo que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual que no manifieste su voluntad de mantener la relación laboral a través del procedimiento establecido en el artículo anterior, o en su caso, rechace el puesto de trabajo adecuadamente propuesto, tendrá derecho a percibir la cantidad de 18.000 euros previa extinción de la relación laboral.

2. El personal que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado anterior y que, con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario, deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

Artículo 113. Protección de la maternidad.

Las trabajadoras que durante el periodo de embarazo y lactancia hayan sido eximidas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la prestación de servicios por los que se devenguen retribuciones variables, percibirán la compensación económica que supondría la prestación de los mismos.

Artículo 114. Movilidad voluntaria por razones de salud.

1. La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del personal laboral o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se desarrolle, previo acuerdo de la Comisión Negociadora.

(Propuesta movilidad por razones de salud a otra categoría profesional de igual o inferior grupo)

2. Cuando por motivos de salud no sea posible la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, a solicitud del personal o a instancia de la Administración, se podrá efectuar la movilidad del personal laboral fijo a un puesto de trabajo de otra categoría del mismo o inferior grupo profesional, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado.

3. La movilidad requerirá el informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Anexo III del convenio colectivo y, en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo.

4. Los puestos de trabajo incursos en estos procedimientos serán objeto de bloqueo en el concurso de traslados. En el periodo que media entre la publicación de la oferta de empleo público y de la adjudicación de destinos de la correspondiente convocatoria, solo podrán adjudicarse plazas por este procedimiento cuando existan más vacantes de la correspondiente categoría profesional que las incluidas en la oferta de empleo público.

5. El personal no podrá renunciar al puesto de trabajo ofertado cuando este se encuentre en la misma localidad de destino. La movilidad tendrá carácter voluntario cuando se trate de una localidad diferente.

La no aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando exista puesto de trabajo vacante en la misma localidad de destino para la que se cumplan los requisitos de aptitud y cualificación implicará la extinción del contrato por causas objetivas de ineptitud sobrevenida.

6. La adscripción al puesto de trabajo será definitiva y conllevará la novación del contrato de trabajo. **No obstante, la duración de la movilidad por motivos de salud podrá ser temporal cuando quepa la posibilidad de mejoría en un plazo de 6 meses, prorrogable por otro periodo de igual duración, atendiendo al informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y quedando en todo caso condicionada la movilidad al mantenimiento de las razones que la motivaron.**

7. 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 tendrá derecho a percibir un complemento personal transitorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 118.2 del convenio colectivo.

Artículo 118. Complementos personales

2. Complemento Personal Transitorio: ...

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.

A los efectos previstos en los dos puntos anteriores, se tomará como número de plazas el promedio de las plazas ocupadas el último día de cada uno de los 12 meses tomados para el cálculo.

...

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 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 **dentro de los 10 días siguientes a la extinción.**

...

Artículo 120. Conceptos no salariales.

5. Ayudas por cambio de domicilio o residencia por razón de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de **4.200 3.000** euros.

Artículo 122. Representación colectiva.

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.**

~~Disposición adicional cuarta. Derechos personales derivados del reconocimiento de una jornada inferior a la normal.~~

~~El personal laboral que por sentencia judicial firme tenga reconocida una jornada inferior a la normal mantendrá tal reducción exclusivamente mientras permanezca en su actual centro de trabajo.~~

Disposición adicional décima. Horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches.

Las horas realizadas en sábados, domingos, festivos y noches se percibirán también por el personal que se encuentre en las siguientes situaciones o disfrute de los siguientes permisos o licencias: incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural; dispensados totalmente de asistencia al trabajo por ejercicio de funciones de representación sindical; **dispensados parcialmente de asistencia al trabajo para el ejercicio de actividades sindicales en los términos establecidos en los pactos de interlocución**; vacaciones anuales; lactancia, cumplimiento de un deber inexcusable, así como los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización regulados en el artículo 67 del convenio colectivo.

Nueva disposición adicional. Conversión de puestos de trabajo de auxiliar de enfermería de fin de semana en puestos de trabajo a tiempo completo.

A la entrada en vigor del convenio colectivo se llevará a cabo un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal laboral que ocupe los puestos de personal auxiliar de enfermería de fin de semana para su conversión en turnos rotatorios a tiempo completo.

El personal laboral fijo podrá optar voluntariamente por mantenerse en el puesto de trabajo de personal auxiliar de enfermería de fin de semana. En estos casos, los puestos de trabajo pasarán a régimen de turnos rotatorios a tiempo completo cuando cese el personal que los ocupe.

Disposición adicional vigesimotercera. Jubilación parcial.

~~La Comisión Negociadora determinará los supuestos en los que pueda ser de aplicación la jubilación parcial, de conformidad con la legislación laboral y de Seguridad Social vigente.~~

~~A efectos de determinar el periodo concreto de prestación de servicios del jubilado parcial y de su relevista se tomará como fecha de referencia para toda la duración de la jubilación parcial la de inicio de ésta.~~

~~Los contratos de relevo se suscribirán a jornada completa de manera concentrada en determinados meses del año.~~

La jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

Disposición adicional vigesimosexta. Agrupación de códigos de puestos de trabajo con idénticas características.

~~De acuerdo con el artículo 14.3 del presente convenio colectivo se procederá a la agrupación de los códigos de identificación de puestos de un mismo centro de trabajo con idénticas características en el plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.~~

Nueva disposición adicional. Cambio de denominación de las categorías profesionales.

La modificación en la denominación de las categorías profesionales no afectará a las funciones del personal laboral que ostente las mismas.

Nueva disposición adicional xx. Reingreso tras la extinción del contrato de trabajo y posterior recuperación de la capacidad laboral.

A las solicitudes de reingreso del personal tras la extinción el contrato de trabajo y posterior recuperación de la capacidad laboral le será de aplicación lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos o norma que lo sustituya.

Disposición transitoria cuarta. Bolsas de trabajo y personal temporal.

1. Las bolsas de trabajo vigentes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo o las que se puedan constituir con posterioridad, respecto de las que aún no se haya exigido las titulaciones específicas establecidas en el Anexo V, podrán seguir utilizándose para la cobertura de puestos de trabajo de las categorías profesionales correspondientes hasta que se constituyan las resultantes del primer proceso selectivo de personal laboral fijo para el que se exijan, ~~sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta para la categoría profesional de Mecánico.~~

2. Se establecerá un nuevo procedimiento de gestión de bolsas. Hasta tanto se acuerde una nueva regulación del procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo seguirá vigente el procedimiento establecido por acuerdo de la Comisión Paritaria del VI Convenio Colectivo en sesión celebrada el día 29 de junio de 2010, por el que se establece el procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo y selección del personal laboral temporal del VI Convenio Colectivo, en todo lo que no contradiga a lo establecido en el presente convenio colectivo.

3. El personal laboral temporal contratado que no cumpliera los requisitos de titulación se mantendrá en sus puestos de trabajo hasta que cese por las causas legales que correspondan.

~~4. La modificación de la regla de incorporación a las bolsas de trabajo contenida en el artículo 45.3.e) se aplicará a los ceses que se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.~~

Nueva disposición transitoria. Titulaciones de la categoría profesional de personal verificador.

El personal laboral de la categoría profesional de personal verificador que a la entrada en vigor del convenio colectivo posea la titulación de Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico o Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, podrá seguir desempeñando los puestos de trabajo de la citada categoría profesional.

Nueva disposición transitoria. Titulaciones para el nuevo ingreso a la categoría profesional de auxiliar técnico educativo.

En el primer proceso selectivo que se convoque, tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo, para el nuevo ingreso como personal laboral fijo a la categoría profesional de auxiliar técnico educativo se admitirán, junto con las nuevas titulaciones previstas en el Anexo V, las titulaciones exigidas en el VIII Convenio Colectivo.

Anexo I. Categorías profesionales IX Convenio Colectivo

(PENDIENTE DE UNA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN DEL ANEXO ANTES DEL POSICIONAMIENTO FINAL)

Categorías profesionales IX Convenio Colectivo	Grupos Profesionales
Titulado sup. superior servicios generales “a extinguir”	I
Titulado sup. superior jurídica “a extinguir”	I
Titulado sup. superior medicina “a extinguir”	I
Titulado sup. superior psicología “a extinguir”	I
Personal titulado sup. superior formación y empleo “a extinguir”	I
Personal diplomado univ. universitario servicios generales “a extinguir”	II
Diplomado Director servicios sociales “a extinguir”	II
Diplomado univ. universitario Director C.A.I. “a extinguir”	II
Diplomado univ. universitario agrícola “a extinguir”	II
Personal diplomado univ. universitario enfermería “a extinguir”	II
Diplomado univ. universitario E.G.B. “a extinguir”	II
Personal diplomado univ. universitario fisioterapia “a extinguir”	II
Diplomado univ. Logopedia “a extinguir”	II
Personal diplomado univ. universitario formación y empleo “a extinguir”	II
Diplomado univ. Educador de infancia “a extinguir”	II
Personal diplomado univ. universitario educador “a extinguir”	II
Personal encargado de tareas asistenciales y recuperadoras E.T.A.R. “a extinguir”	II
Personal administrador “a extinguir”	III
Administrativo informática de desarrollo “a extinguir”	III
Personal administrativo informática de explotación “a extinguir”	III
Personal encargado general agrario y medio ambiental	III
Personal encargado general obras públicas	III
Jefe de cocina “a extinguir”	III
Jefatura Jefe de mantenimiento	III
Personal encargado general de servicios	III
Jefatura Jefe de artes gráficas	III
Personal monitor jefe de taller	III
Personal monitor de centro	III
Personal monitor de medio ambiente	III
Personal técnico superior especialista en jardín de infancia educación infantil	III
Personal verificador	III
Personal administrativo “a extinguir”	III
Auxiliar pecuario “a extinguir”	III
Auxiliar técnico “a extinguir”	III
Delineante “a extinguir”	III
Personal encargado obras públicas	III
Personal encargado agrario y medioambiental	III
Personal encargado de servicios	III
Personal cocinero	III
Especialista de oficios obras públicas “a extinguir”	III
Especialista audiovisual C. Docentes “a extinguir”	III
Especialista de oficios general “a extinguir”	III
Especialista Personal técnico superior de laboratorio	III
Personal mecanico reparador obra “a extinguir”	III

Personal operador maquinaria pesada	III
Personal práctico topografía “a extinguir”	III
Auxiliar servicios técnicos “a extinguir”	III
Auxiliar técnico educativo	III
Personal técnico especialista en interpretación de la lengua de signos	III
Agentes de medio ambiente “a extinguir”	IV
Auxiliar administrativo “a extinguir”	IV
Auxiliar de laboratorio	IV
Auxiliar de enfermería	IV
Auxiliar sanitario salud pública “a extinguir”	IV
Auxiliar de topografía “a extinguir”	IV
Personal oficial primera agrario y medio ambiental	IV
Personal oficial primera de mantenimiento	IV
Personal oficial impresor reprografía reprógrafo	IV
Oficial primera fotógrafo “a extinguir”	IV
Personal oficial primera peluquería peluquero “a extinguir”	IV
Personal mecánico	IV
Oficial primera empleado residencia “a extinguir”	IV
Personal conductor	IV
Personal operador consola informática “a extinguir”	IV
Vigilante de carreteras	IV
Vigilante de obras públicas	IV
Guarda jurado INIA “a extinguir”	IV
Ayudante de cocina	IV
Guarda jurado “a extinguir”	IV
Personal oficial segunda agrario y medio ambiental	IV
Oficial segunda almacén “a extinguir”	IV
Personal oficial segunda de mantenimiento	IV
Personal oficial archivos y bibliotecas “a extinguir”	IV
Ordenanza	V
Personal peón especialista	V
Personal de limpieza y servicios domésticos	V