

# **¡INDISPENSABLES;)**

## **PARA CAMBIAR LAS COSAS**



### **Programa Electoral**

Desde **CCOO**, primer sindicato en representación en España, con más de **100.000** delegados y delegadas, y con representación en todas las mesas de Negociación en la Junta de Castilla y León, luchamos por tus derechos.

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**ELECCIONES SINDICALES 2026**

**EL 5 DE MARZO**

## **VOTA**



## **¡INDISPENSABLES;)**

Si algo ha caracterizado el último período en la gestión de personal de la Junta de CyL ha sido el continuo empeoramiento de la situación de las plantillas de todos los centros de trabajo, con **falta de efectivos** y sin solucionar el problema de la **temporalidad**. Por tanto, la primera prioridad de CCOO será el **incremento de la plantilla** mediante una **oferta de empleo público extraordinaria** que permita paliar la escasez actual y las próximas jubilaciones masivas.

A ello se han sumados graves **incumplimientos**:

**PERSONAL FUNCIONARIO**: Sigue sin convocar el **concurso abierto y permanente** a pesar de la obligación legal. CCOO presentó 3000 firmas de este personal y seguimos reclamando su cumplimiento como medida esencial.

**PERSONAL LABORAL**: Ni cumplen muchas de las obligaciones establecidas en el Convenio colectivo (**reclasificación**, complementos, funcionarización, recuperación de servicios externalizados...) ni se aplica la condición legalmente exigida de **bomberos-as forestales** a los colectivos del operativo de incendios.

Además, se han empeorado las condiciones de acceso y disfrute de la **carrera profesional horizontal** y se mantienen las injustas y desproporcionadas diferencias retributivas por este concepto. En Gerencia siguen sin **adaptar las plantillas** a las 35 horas y la ponderación nocturna y se mantiene el **fichaje mediante huella digital** en la mayoría de sus centros, contraviniendo la prohibición de la normativa de protección de datos.

## **LOGROS 2020-2026**

- **35 horas** de jornada laboral semanal.
- **Carrera profesional** horizontal; Se implantó el sistema, con mucho retraso, para todo el personal.
- **Fondos Adicionales**: Aplicados de forma lineal y consolidable igual para todo el personal.
- **Convenio Colectivo** firmado por CCOO.
  - ✓ **Ponderación nocturna.**
  - ✓ **Subida del Grupo V al IV.**
  - ✓ Compensación por **Necesidades del servicio.**
  - ✓ **Mejoras en Concurso de traslados abierto y permanente**: Cambio de categoría dentro del grupo de titulación, inclusión del personal del operativo de incendios.
  - ✓ **Ampliación del tiempo de campaña de incendios: 12 MESES.**
  - ✓ Reincorporación al trabajo de personas con **IT Permanente** revisada.
- **Unidad de acción para agentes medioambientales.**
- **Convocatoria del Curso de Vigilante de Obra y de Explotación.**
- **I Plan de Igualdad**: CCOO ha sido el sindicato con mayor capacidad propositiva.

**EL 5 DE MARZO**



**INDISPENSABLES ;)**

- **Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo:** El trabajo casi en exclusiva de nuestras delegadas y delegados mejoró el texto inicial.
- **Leyes Básicas de Bomberos Forestales y Agentes Medioambientales:** El trabajo de CCOO en el ámbito estatal repercute favorablemente en el personal de la Junta CyL.
- **Ampliación de permisos por motivos de conciliación.**

## PERO OS NECESITAMOS PARA SER INDISPENSABLES ;) JUNTOS Y CONSEGUIR

### RETRIBUCIONES

- Salarios netos superiores al **SMI** en todos los casos.
- **Recuperar el 5%** de media que se redujo en las nóminas en 2010.
- Elevar el importe de las **dietas** para permitir cubrir los gastos de manutención y alojamiento.
- Recuperar la **Acción Social**.

#### **PERSONAL FUNCIONARIO:**

- Incluir el actual complemento de productividad en el Factor A del **Específico**. Esto sería coherente con las normas aplicables y supondría su inclusión en las pagas extras.
- La medida anterior debe acompañarse de la aplicación de un complemento real de **productividad** ajustado al TREBEP, con criterios objetivos y transparentes.
- Igualar el importe de los **trienios y dietas** para todo el personal funcionario.
- Revisar tablas de Específico **A2. Actualmente no existe ninguna coherencia en su aplicación.**

#### **PERSONAL LABORAL:**

- Revisar y/o crear **complementos** retributivos, ya que hay muchos ejemplos de categorías sin actualizar a sus funciones o cantidades obsoletas.
- Incluir todos los complementos ordinarios en las **pagas extras**.

### CARRERA PROFESIONAL

- Revisar las **cantidades** del complemento de carrera, ya que supone diferencias inasumibles entre grupos. Elevar cuantías a los grupos que perciben menos.

**EL 5 DE MARZO**



**INDISPENSABLES ;)**

- **Renegociar todo el sistema.** **CCOO** ha solicitado abrir esta negociación para, entre otros objetivos, conseguir:
  - ✓ Convocatoria **extraordinaria** para la categoría 4.
  - ✓ **Repescas** para categorías 2 y 3.
  - ✓ Reconocer los esfuerzos por **cambio de grupo** (por promoción interna o turno libre) para evitar perjuicios a quien lo consigue.
  - ✓ Aplicar los **períodos no computados** para una categoría para la siguiente, adelantando las convocatorias de las siguientes categorías.

## • EMPLEO PÚBLICO

- **Eliminar tasa de reposición:** El Acuerdo Marco Estatal firmado por CCOO ya lo recoge. CCOO hemos propuesto diversas herramientas a la Junta de CyL para aumentar las ofertas que hasta ahora no han sido atendidas. Necesario realizar un diagnóstico de la situación del empleo público y planes de rejuvenecimiento de las plantillas, que deben incluir la jubilación anticipada parcial para todos los colectivos.
- **OEP extraordinaria.** La falta de personal generada por las masivas jubilaciones, unidas a la escasez de convocatorias de empleo público durante años, solo se podrá paliar con una oferta extraordinaria basada en datos y previsiones realistas que permitan dotar las plantillas con un número adecuado de efectivos para prestar los servicios públicos de manera satisfactoria para la ciudadanía y con unas condiciones laborales dignas.
- **Simplificar** y agilizar procesos selectivos. Evitar siempre dejar plazas vacantes, lo que requiere un análisis previo de necesidades y demanda. Elaboración y puesta a disposición de temarios oficiales y vinculantes para opositores y tribunales.
- Potenciar **Promoción interna y cruzada:** Además de un derecho del personal público, es una necesidad para la mejora de la administración. Se deben evitar consecuencias no deseadas que lo desincentivan, como en la carrera profesional o cambios de destino no buscados que en buena medida se pueden evitar. Se debe cumplir la normativa aplicable a las titulaciones, algo que en los últimos meses no ha ocurrido y que ha llevado a CCOO a impugnar varias convocatorias de promoción interna de personal laboral. Generalizar la posibilidad de la promoción cruzada en la Ley de Función Pública.
- **BOLSAS DE EMPLEO:** CCOO ha impugnado el nuevo decreto por injusto y por atentar contra el principio de igualdad. Independientemente de ello, exigimos que a su entrada en vigor se convoquen TODAS las categorías profesionales y cuerpos y escalas para poder cubrir rápidamente las vacantes y sustituir las ausencias temporales, que debe ser el objetivo fundamental del sistema de bolsas, siempre respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

**PERSONAL FUNCIONARIO**

- **Concurso abierto y permanente (CAP):** Gran incumplimiento en el período anterior. El Decreto-Ley 2/2020 obligaba a que el concurso posterior fuera de esta modalidad, y aún así se convocó concurso ordinario. CCOO presentó 3000 firmas para instar la convocatoria del CAP, algo que sigue en el debe de la Consejería de Presidencia. Seguiremos trabajando para conseguirlo.
- Sistema de “concursillo” para las **comisiones de servicio:** Con normas claras que permitan objetividad y transparencia en las adjudicaciones de puestos, ya que del desempeño podrán derivarse méritos específicos válidos para concursos posteriores.
- Cobertura del 100% de las vacantes a la mayor brevedad mediante **sustituciones.**
- **Mejora de empleo al personal de carrera a través de las bolsas:** El nuevo decreto de Bolsas no prevé esta posibilidad (uno de los motivos por los que CCOO lo hemos impugnado es por ir en contra del principio de igualdad). Seguiremos exigiendo que la Ley de Función Pública que se apruebe finalmente incluya esta posibilidad, permitiendo acceso a puestos temporales con reserva del puesto de trabajo.
- **Cambio puesto causa de salud:** Es un derecho reconocido en la legislación, pero la falta de desarrollo reglamentario sirve de excusa a la Junta para no tramitar las solicitudes, con el consiguiente perjuicio para el personal afectado.
- **Inamovilidad** del centro de trabajo donde se ubique el puesto adjudicado por concurso de traslados o nuevo ingreso.
- **Ley de Función Pública,** incluyendo Cuerpos y Escalas: Tras varios borradores, seguimos demandando la necesidad de actualizar esta ley y adaptarla al TREBEP con las mejoras que puedan ser necesarias. Entre ellas, la creación del Grupo B para los cuerpos que lo requieran.
- Compensación de días libres por **cierre de centros:** No es asumible que el personal laboral de los centros de enseñanza dispongan de esa compensación y el personal funcionario de los mismos centros u otros, no.
- **Jubilación parcial** para el personal funcionario en aplicación del Acuerdo para la Modernización de la Administración del Siglo XXI firmado por CCOO.
- **AGENTES MEDIOAMBIENTALES:** Creación del Grupo B, facilitando acceso al reconocimiento de créditos por experiencia para alcanzar la titulación necesaria a quien no la tenga. Cumplimiento de los protocolos de seguridad de trabajos en pareja, para lo que se requiere cobertura de los puestos disponibles. Protocolización de trabajos a nivel regional. Postura contraria a las guardias “low cost” para épocas de riesgo bajo. Alcanzar al menos una guardia por comarca en todos los períodos. Inclusión en el 112 para atender emergencias 365 días 24 horas. Mesa técnica para abordar puntos sin cumplir del acuerdo de 2007. Reorganización de la estructura funcional y territorial para mayor eficacia y profesionalización. Vigilancia de cumplimiento de la jornada máxima de 12 horas y

**EL 5 DE MARZO****INDISPENSABLES ;)**

descanso mínimo de 12h entre jornadas (CCOO ha denunciado ante la Inspección de Trabajo este término entre otros).

### PERSONAL LABORAL

- **RPT:** actualizar todas aquellas aún no modificadas, con presupuestos suficiente para adaptarlas a las necesidades actuales y a las estructuras orgánicas, así como para cumplir exigencias de convenio y 35 horas. Análisis previo de cargas de trabajo para poder prestar un servicio público adecuado y suficiente a las necesidades de las tareas que se realizan. Implantar un sistema ágil de adaptación de RPT a los cambios organizativos o competenciales.
- Convenio: aplicar la nueva **Clasificación profesional y funcionarización de las categorías previstas**.
- Transparencia y objetividad en **Movilidades funcionales y Superiores categorías**.
- **Protocolo de medicamentos peligrosos**.
- Voluntariedad en la realización de **noches a partir de los 60 años**.
- **PERSONAL DE OBRAS de la Consejería de Movilidad:** Derogación del plan de empleo y mejora generalizada de sus condiciones laborales, incluyendo el acceso a coeficientes reductores para la jubilación en base a la peligrosidad y penosidad de estos trabajos, así como mejora de los complementos por las mismas causas. Celebración ANUAL de los cursos de vigilantes de obras y explotación.
- **Reconocimiento de la categoría de BOMBEROS FORESTALES**, incluyendo a todos los colectivos que realizan funciones recogidas en la ley básica. Certificaciones de tiempo trabajado en tareas propias de BBFF, cotización adecuada y en el código correcto para la aplicación de coeficientes reductores. Estos incumplimientos han sido denunciados por CCOO ante la Inspección de Trabajo.
- **PERSONAL DE INFORMÁTICA:** Derogación del plan de empleo, funcionarización y mejora generalizada del servicio y condiciones laborales.

### FORMACIÓN

- Acceso en igualdad, **dentro de la jornada laboral** o con compensación del 100% del tiempo destinado a formación mediante una "bolsa de horas" que pueda permitir ampliar los días de libre disposición.
- Cursos para **promoción interna y cruzada** con temario actualizado, completo y vinculante disponible para todas las personas interesadas.
- **Formación por cambios** de puesto o nuevo ingreso de forma inmediata al acceso. Manuales creados por la ECLAP para cada puesto de trabajo, específicos por categorías. Extensible a los casos de cambios funcionales o tecnológicos en el contenido del puesto de trabajo.

**EL 5 DE MARZO**



**INDISPENSABLES ;)**



- Ampliación de la **Formación en Igualdad**.
- **Ampliar planes** de formación general y específico a todas las categorías, consejerías y OOA. Especial atención a las competencias digitales y uso de IA.
- Potenciar la formación como **elemento esencial** tanto para la carrera profesional como para facilitar los conocimientos y herramientas para afrontar con éxito los nuevos requerimientos y necesidades del servicio público que prestan.

## SALUD LABORAL

- **Servicio de prevención propio**, con personal técnico de cada una de las especialidades de nivel superior, así como puestos de nivel intermedio. Al menos, un puesto por cada especialidad y uno intermedio por cada puesto de técnico superior para tener una dotación mínima para poder funcionar adecuadamente.
- Adecuación de protocolos de los **reconocimientos médicos**.
- **Evaluaciones de riesgos** de cada puesto, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo y a cada cambio de puesto por causa de salud.
- **Formación** obligatoria y en horario de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales.
- **Vigilancia de la salud** acorde a los riesgos del puesto, con perspectiva de género. Mejora y adaptación a la normativa para el **personal del operativo de incendios**. Profundizar en la vigilancia y control más exhaustivos en puestos con **riesgos especialmente peligrosos** (biológicos, radioactivos, sustancias tóxicas, cancerígenos).
- **Protocolos de prevención de riesgos cancerígenos y biológicos** en profesiones de riesgo.
- Evaluación, estudio y prevención de factores de **riesgos psicosociales** en todos los centros y aplicación inmediata de medidas preventivas.
- Realización de protocolo de **medicamentos peligrosos**.
- Adaptar **cambios de puesto por causa de salud** al convenio y aplicación para funcionarios mediante desarrollo reglamentario.
- Denunciamos judicialmente incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el **Operativo de Incendios**.

## IGUALDAD

- **II Plan de Igualdad** y mejora y aplicación del **protocolo de acoso** sexual y por razón de sexo.
- Desarrollo de **políticas de conciliación** que posibiliten armonizar las obligaciones laborales con el derecho a la vida personal y familiar y las

**EL 5 DE MARZO**



**INDISPENSABLES ;)**

responsabilidades de cuidado de las plantillas. Revisión de los permisos para fomentar la **corresponsabilidad**.

- Protocolo de movilidad para **víctimas de violencia de género**. CCOO ha hecho aportaciones importantes para conseguir la protección de las víctimas sin pérdidas salariales ni de otros derechos laborales.
- **Bolsa de horas** para conciliación, derivada del Plan de Igualdad.
- Reconocimiento y valoración de los **trabajos feminizados**.
- Revisión de los complementos para eliminar la brecha **salarial**.
- **Protocolo de riesgo para el embarazo y la lactancia**.

## JORNADA LABORAL

- Aplicación de la **jornada semanal de 4 días - 32 horas**, con mantenimiento del empleo y sin merma de retribuciones: Apertura de una mesa que permita acordar su implantación paulatina.
- Aplicar **reducciones y flexibilidad de jornada** por causas de edad, conciliación o salud. Reducción del 50% de jornada a partir de 60 años con reducción salarial de la mitad del porcentaje de reducción de jornada solicitado.
- **Adaptación a la ley de discapacidad** de la reducción de jornada sin reducción de haberes por cuidado de familiar y ampliación del derecho a personal funcionario.
- Avanzar en la implantación de la **jornada flexible** en el máximo de centros de trabajo posibles para mejorar la conciliación.

## OTRAS MEDIDAS

- **Recuperar los servicios externalizados y/o privatizados. Limitación rotunda de las competencias del SOMACYL.**
- **Dignificación** del servicio y servidores públicos.
- Modernización de **medios técnicos** y materiales obsoletos.
- **Coeficiente reductor para anticipar la jubilación** en colectivos penosos y de riesgo.
- Aplicación del derecho de **desconexión digital** fuera del horario de trabajo.
- **Retirada del fichaje por huella dactilar.**
- **Jubilación parcial** para todos los empleados y empleadas públicos.

**EL 5 DE MARZO**



**INDISPENSABLES ;)**