

EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS



Programa Electoral

Desde **CCOO**, primer sindicato en representación de los Empleados Públicos a nivel estatal, con un **36,6%**, frente al 34,8% de UGT, y 22,23% de CSIF, luchamos por tus derechos.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
ELECCIONES SINDICALES
2024

El 7 de marzo

VOTA

CCOO

El poder de cambiar las cosas

LOGROS 2020-2023

- **35 horas de jornada semanal.**
- **Carrera:** Se implantó el sistema de carrera profesional horizontal, tras muchos años de retraso, **para todo el personal** empleado público. Seguiremos trabajando para modificar los complementos. Se viene cumpliendo el calendario de convocatorias pactado.
- **Fondos Adicionales:** CCOO conseguimos que se haya aplicado de forma lineal y consolidable. Para todos igual.
- **Convenio Colectivo:**
 - Regulación de la **Ponderación nocturna.**
 - Reclasificación profesional: **Subida del Grupo V al Grupo IV.**
 - **Compensación por necesidades del servicio.**
 - **Concurso de traslados entre personal del mismo grupo** de clasificación si se cumplen los requisitos.
 - **Concurso de traslados abierto y permanente para fijos discontinuos** en el concurso ordinario.
 - **Concurso de traslados con cambio de categoría para las causas de salud.**
 - Regulación de la **incorporación al trabajo de las personas que han tenido una incapacidad permanente total revisable** y que se la retiran.
- **Ampliación del tiempo de campaña en fijos discontinuos en extinción de incendios** (hasta el 100% en 2025)
- **Unidad de acción de los representantes de los agentes medioambientales.**
- **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**
- Hemos conseguido la convocatoria de los **Cursos de Vigilante de Obra y de Explotación** para el personal auxiliar de carreteras.
- **I Plan de Igualdad.** Desde el principio **CCOO** ha sido el sindicato con mayor capacidad propositiva.
- **Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo:** Gracias al trabajo casi en exclusiva de nuestras delegadas, se consiguió mejorar ampliamente el texto original, ya que en un primer momento ningún sindicato ponía objeciones al texto propuesto por la Junta, excepto **CCOO**. Un texto que entre otras cosas inasumibles se centraba más en remarcar las posibles denuncias falsas (que son ínfimas en número) antes que en la protección de las posibles víctimas. El trabajo de **CCOO** puso en el centro las necesidades de las víctimas



EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

PROGRAMA 2024-2027: QUEDA MUCHO POR HACER

● RETRIBUCIONES:

- Conseguir que todas las personas empleadas públicas cobren un salario neto **superior al SMI**.
- **Recuperar el 5%** de media que se redujo en las nóminas en 2010.
- Revisar las cuantías del **complemento de carrera**, elevando los menores, para reducir la brecha entre unos grupos y otros. Mantener los diferentes complementos de carrera profesional reconocidos hasta el importe máximo que permite el reglamento, sin aplicar la modificación de la ley propuesta por la Junta.
- Recuperar la **acción social**.
- **Igualar el importe de dietas** de manutención y alojamiento.
- Mejoras en las condiciones económicas de todos los puestos **ultraperiféricos** para facilitar su cobertura.

○ PERSONAL FUNCIONARIO:

- Incluir las cuantías que actualmente se perciben como complemento de productividad en el **Factor A del Complemento Específico**.
- Aprobar en presupuestos la cantidad destinada a **productividad** de acuerdo con el TREBEP y de forma objetiva y transparente.
- **Igualar el importe de los trienios**.
- Revisión de las tablas del Factor A del Complemento Específico del **subgrupo A2** de forma que en ningún caso se perciba menos que en puestos del mismo nivel compartidos con otros cuerpos del grupo C o abiertos solo a este último grupo.
- Igualar los **intervalos de niveles** mínimos de la Junta a los aprobados para la AGE en el Real Decreto-Ley 6/2023.

○ PERSONAL LABORAL:

- Negociación para la revisión y actualización de todos los **complementos** retributivos.



EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

• EMPLEO PÚBLICO:

- **Eliminación de la tasa de reposición** y aprobación de una OEP extraordinaria que permita recuperar el empleo público perdido y afrontar las jubilaciones inminentes (25% de plantilla en 5 años; 50% en 10 años). Realización de diagnóstico de la situación del empleo público y de planes de rejuvenecimiento de las plantillas.
- **Simplificación y agilización de los procesos selectivos**, con publicación el mismo año de aprobación de la OEP y resolución al año siguiente.
- Culminación de los procesos de estabilización de las plantillas temporales y precarias y puesta en marcha de mecanismos permanentes que **reduzcan la temporalidad** de forma eficaz.
- Elaboración de **temarios únicos y oficiales** por la ECLAP, que serán de aplicación a los procesos selectivos, de forma similar a la promoción interna de cuerpos de administración general.
- **PROMOCIÓN INTERNA:** exigir el **cumplimiento** de las convocatorias de promoción interna publicadas en las ofertas de empleo público, adecuándose a la demanda real. **Simplificar y agilizar** procesos, con reducción del número de temas). Equiparar, por una vez, el proceso selectivo al realizado para la estabilización (**batería de preguntas**).
- **PROMOCIÓN CRUZADA:** abrir los grupos de acceso a través de la nueva ley de función pública para **generalizar** la posibilidad de promoción de este tipo, tanto horizontal como vertical.
- **BOLSAS DE EMPLEO: Modificar el Decreto** para simplificar sus mecanismos de gestión, asegurando la convocatoria para todos los cuerpos y categorías, determinación de **fecha de corte anual** y para permitir **valorar el tiempo de llamamiento, independientemente de que se realizara nombramiento como personal funcionario interino o contrato laboral**. Transparencia mediante **información mensual** a la representación sindical de todos los llamamientos y nombramientos o contratos realizados.
- **Cobertura y/o sustitución de todas las plazas** dotadas económicamente y no cubiertas (vacantes, licencias, excedencias, incapacidades temporales, permisos sindicales, etc).
- **RECUPERAR LOS SERVICIOS EXTERNALIZADOS Y PRIVATIZADOS: Los servicios públicos han de desempeñarse por empleados y empleadas públicos.** Lo público no se vende, la privatización y la externalización encarece los servicios esenciales y recorta derechos a la ciudadanía.



EL 7 DE MARZO

● PERSONAL FUNCIONARIO:

- **Ley de Función Pública**, incluyendo la revisión de **cuerpos y escalas**; desarrollo del **Grupo B**. Revisión de los intervalos de niveles para equipararse a los fijados en la Administración General del Estado en el Real Decreto-Ley 6/2023.
- Desarrollar la **jubilación parcial** de personal funcionario en aplicación del Acuerdo para la Modernización de la Administración del Siglo XXI.
- **Concurso de traslados abierto y permanente** con, al menos, dos resoluciones anuales en las que se incluyan todas las plazas. Convocatoria URGENTE del primer concurso de este tipo para su resolución antes de la adjudicación de puestos de los procesos de estabilización.
- Sistema de **"concursillo" para la adjudicación de comisiones de servicio**, con normas claras que permita objetividad y transparencia. Esta forma de provisión se limitarán a los casos en que la urgencia así lo exija, tal y como lo establece el TREBEP.
- **Mejora de empleo**: Sistema que permita "comisiones de servicio" a grupos superiores si se tiene la titulación y demás requisitos de acceso, similar al personal laboral, con reserva del puesto del que se es titular. Plasmación en la Ley de Función Pública.
- Aprobación urgente de la **RPT** actualizada, con dotación presupuestaria suficiente, que mejore los niveles y complementos específicos de todos los puestos, aclarando las **funciones y dependencia**, adaptándolas a las estructuras orgánicas y competencias de los órganos administrativos. Revisión generalizada de los puestos del **subgrupo C2**, ya que generalmente desarrollan funciones que van más allá de las que son exigidas en la RPT. Reducción al mínimo los puestos LD. Reducción también de puestos de Concurso Específico mientras exista el sistema discrecional (arbitrario) de adjudicación de comisiones de servicio que permite acumular méritos específicos. Equiparación de niveles y retribuciones en puestos de idéntica responsabilidad. Implantar mecanismos ágiles de adaptación de las RPT a los cambios organizativos o competenciales.
- Negociar y aplicar el reglamento de **cambio de puesto por causa de salud** con causas objetivables.
- Aplicación, como ya ocurre para el personal laboral de los centros de educación, de la **compensación de días libres por cierre** de centros de trabajo.
- **Inamovilidad** del centro de trabajo donde se ubique el puesto adjudicado por concurso de traslados o nuevo ingreso.
- **Permisos para tercer grado de consanguinidad o afinidad** como el personal laboral y mejorar los del segundo grado para igualarlos a los laborales.
- **AGENTES MEDIOAMBIENTALES**
- **Niveles** del colectivo comprendidos entre el 18 y 22, y aplicación del complemento específico de **ultraperiferia**.
- **No eliminar plazas** de la RPT actual y cubrir el 100% de las vacantes.



EL 7 DE MARZO

- **Complemento específico** acorde a la media del colectivo de Agentes Medioambientales a nivel nacional.
- **Cumplimiento de los protocolos de seguridad:** Trabajo en pareja y con las medidas de seguridad necesarias, formación continua de todo el colectivo. Protocolización de los trabajos a nivel regional.
- Apertura de **mesa técnica** para abordar los puntos sin cumplir existentes en el acuerdo de 2007 entre la Administración y las Centrales Sindicales firmantes.
- Entrar a formar parte activa del **112**, para atender emergencias los 365 días las 24 horas.
- Nos mantendremos **firmer contra las guardias "low cost"** que pretende instaurar la administración; 1 agente de guardia por comarca en EPA.
- **Ley de cuerpo de Agentes Medioambientales** con promoción vertical.
- Asimismo, planteamos la negociación en esta mesa de una **reorganización de la estructura funcional y territorial** del colectivo, para conseguir una mayor eficacia y profesionalidad en la realización de nuestro trabajo.
- Vigilaremos la aplicación del requerimiento de la **Inspección de Trabajo**, por la que se reducen a 12 **el número de horas máximas de trabajo ordinario** y de extinción, y **descanso de 12 horas mínimo entre jornadas**.
- Desarrollo del **grupo B** en la Ley de Función Pública de Castilla y León y adscripción de los Agentes en este grupo.

● PERSONAL LABORAL:

- **RPT:** Aprobación de nuevas RPT en aquellos servicios que no se han actualizado, con presupuesto suficiente para adaptarlas a las necesidades actuales y a las estructuras orgánicas. Implantar mecanismos ágiles de adaptación de las RPT a los cambios organizativos o competenciales. Se requiere estudiar con urgencia las **cargas de trabajo** para poder dar un servicio público adecuado y suficiente a las necesidades de las tareas que se realizan.
- Impulsar la **funcionarización** de las categorías previstas en Convenio y susceptibles de incluirse en la nueva Ley de Función Pública.
Clasificación profesional: vigilancia y aplicación de lo recogido en Convenio Colectivo en su disposición adicional sexta sobre adaptación de los grupos laborales a la normativa del TREBEP.
- Tener un sistema de **movilidades funcionales** con o sin cambio de grupo, voluntarias, transparentes, públicas y objetivas, a las que puedan acceder todas las personas interesadas que cumplan los requisitos.



EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

- Realización de un sistema transparente y objetivo que garantice la cobertura temporal de vacantes para el desarrollo de funciones de **superior categoría**. Se ofertarán al personal fijo los puestos de superior categoría en las plazas no cubiertas, antes de su contratación temporal.
- **Voluntariedad en la realización de noches a partir de los 60 años.**
- **Necesidades de servicio** al 1,75 consideradas como horas extras, además de la previsión ya recogida en el Convenio.
- Para el **personal de obras de la Consejería de Movilidad** y Transformación Digital, seguimos reclamando la jubilación anticipada por la peligrosidad de los trabajos a pie de carretera, una mejora de los complementos por la misma causa, la derogación completa del Plan de Empleo de Carreteras y que la realización de los cursos de vigilantes de obras y de explotación sean anuales, sin excusas.

● FORMACIÓN:

- Garantizar el **acceso a los cursos en igualdad de condiciones**, con independencia del tipo o turno de trabajo y de la unidad o servicio en que se encuentre el personal.
- Impartir cursos de formación orientados a la **promoción interna y cruzada**, proporcionando un temario actualizado, completo y vinculante.
- Formación permanente vinculada a los **cambios funcionales y tecnológicos** que pudieran surgir en los puestos de trabajo.
- Formación inmediata de bienvenida al **cambio de puesto de trabajo o nuevo ingreso**. Formación y elaboración de manuales a través de la ECLAP para el puesto de trabajo. La formación debe ser específica para las diferentes categorías y permanente para facilitar el acceso al puesto.
- La formación debe impartirse **dentro de la jornada laboral**. Si por razones de fuerza mayor no fuera así, compensar el 100% de las horas de formación recibidas fuera del horario de trabajo con una "bolsa de horas" para poder ampliar los días de libre disposición.
- **Potenciación de la formación** como elemento esencial no solo para una carrera profesional con garantías, sino para facilitar a las plantillas los conocimientos y herramientas necesarios para afrontar con éxito los nuevos requerimientos y necesidades del servicio público que prestan.
- Desarrollo total de los **planes de formación en igualdad**.
- Ampliación del plan de formación con acceso a los **cursos de formación general para todas las categorías**.
- Cursos de **formación específica** para todas las categorías en todas las consejerías y organismos autónomos.

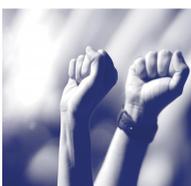


EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

• SALUD LABORAL

- **Servicio de prevención propio**, con personal técnico de cada una de las especialidades de nivel superior, así como puestos de nivel intermedios. El número mínimo de puestos técnicos debe ser, al menos, de uno por cada especialidad más uno de nivel intermedio por cada puesto técnico superior.
- Mientras el servicio continúe siendo privado, los reconocimientos médicos han de ajustarse a unos protocolos que permitan garantizar el óptimo control de la salud del personal empleado público.
- Exigencia de las **evaluaciones de riesgos** de cada uno de los puestos de trabajo existentes cada vez que cambien las condiciones de trabajo.
- **Formación** a los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales, obligatoria y en horario de trabajo.
- **Vigilancia y control** exhaustivos de los puestos de trabajo en los que existen riesgos especialmente peligrosos (biológicos, radioactivos, sustancias tóxicas, agentes carcinógenos, etc.).
- Realización de la **vigilancia de la salud** acorde a los riesgos laborales del puesto de trabajo. Modificación del protocolo de vigilancia de la salud del personal fijo discontinuo del operativo de incendios.
- Evaluación, estudio y prevención de factores de **riesgos psicosociales** en todos los centros de trabajo y aplicación real e inmediata de las medidas preventivas.
- **Vigilancia de la salud con perspectiva de género** y acorde a los riesgos del puesto de trabajo.
- Revisión del protocolo de vigilancia de la salud de **personal fijo discontinuo y del personal de incendios**.
- Realización de **protocolo de medicamentos peligrosos**.
- Puesta en marcha de **protocolos de prevención de riesgos cancerígenos y biológicos** en profesiones de riesgo: operativo de incendios, laboratorios, restauradores, minas, carreteras, personal de enfermería, técnicos de atención directa, auxiliares de farmacia.
- Nueva regulación de los **cambios de puesto por causa de salud** de personal laboral adaptada al convenio colectivo, y regulación en funcionarios según Ley de Función Pública.



EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

• IGUALDAD

- Apostamos por un **II Plan de Igualdad** efectivo y por el desarrollo real del **protocolo de acoso** sexual y por razón de sexo.
- Desarrollo real de **políticas de conciliación** que posibiliten armonizar las obligaciones laborales con el derecho a la vida personal y familiar y las responsabilidades de cuidado de las plantillas.
- Aprobación y aplicación del **protocolo de movilidad para víctimas de violencia de género**.
- Desarrollo, derivado del plan de igualdad, de una **bolsa de horas para conciliación**.
- Reconocimiento y valoración de los **trabajos feminizados**.
- Revisión de los complementos salariales para eliminar la **brecha salarial**.
- Revisión de los permisos para fomentar la **corresponsabilidad**.
- Conseguir la aprobación del **Protocolo de movilidad de Víctimas de violencia de Género**, para el que también las aportaciones de **CCOO** están siendo básicas para la mejora del texto en la línea de proteger a las víctimas y que no sufran pérdidas salariales ni otros derechos laborales, además de lo que ya supone su condición de víctima de violencia.
- Aprobación del **Protocolo de riesgo para el embarazo y la lactancia**.

• JORNADA LABORAL:

- **Aplicación de la JORNADA SEMANAL DE 4 DÍAS - 32 HORAS con mantenimiento de retribuciones y creación de empleo.** Apertura de una mesa que permita acordar su implantación paulatina.
- Posibilidad de solicitar una **reducción de la jornada laboral** de hasta el 50% a partir de los 60 años, con una 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 al personal funcionario.
- Avanzar en la implantación de la **jornada flexible** en el máximo de centros de trabajo posibles para mejorar la conciliación.



EL 7 DE MARZO

VOTA
CCOO
el poder de cambiar las cosas

• OTROS TEMAS:

- **Dignificación del servicio público** y de las personas que lo sostienen.
- **Retirada del fichaje por huella dactilar**, sustituyéndolo por medios menos invasivos en materia de Protección de Datos.
- **Modernización de medios** técnicos y materiales obsoletos.
- **Coefficiente reductor a efectos de anticipar la jubilación** en diversos colectivos.
- Aplicación del derecho a la **desconexión digital** fuera del horario de trabajo.
- Cumplimiento de la normativa de **teletrabajo**, eliminando las arbitrariedades en su concesión y ajustándose a las previsiones del reglamento, dotando a los usuarios de los medios técnicos necesarios.

CCOO. PROGRAMA ELECTORAL 2024



EL 7 DE MARZO

