



**BORRADOR DEL ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA
COMISIÓN PARITARIA CELEBRADA EL DIA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2014**

En Valladolid, siendo las 10,00 horas del día 22 de septiembre de 2014, en la Sala de reuniones de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros del Grupo de Trabajo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

D^a Purificación Sierra Martín
D. Ricardo Vallecillo Torres
(U.G.T.)

D^a M^a Angeles Dominguez Rubio
D^a Jesusa Bouza Moreno
D^a Mercedes Verdejo Rodriguez
(CC.OO.)

D. José Luis Rodriguez Gonzalez
D. José Contreras Lorido
D^a Carmen Gutierrez Doncel
(CSIF)

D. Luis Salamanqués Marqués
D. Alberto García Sanz
(CGT)

POR LA ADMINISTRACIÓN

D. Eugenio García Conde
D^a Mercedes Martinez Bermejo
Dirección General Función Pública
D^a Sonia Sánchez Santana
D^a Carmen Gandía Martinez
Gerencia de Servicios Sociales
D. José Miguel García Huete
Dir. Gral. de RR.HH.
D^a Beatriz Martinez Cuenca
D^a Teresa Monpín Alvarez
Consejería de Fomento y Medio Ambiente

Se inicia la reunión a las 10,00 horas, presidida por D. Eugenio García Conde, Jefe del Servicio de Negociación y Planificación de la Dirección General de Función Pública, actuando de Secretaria M^a José Argüello, Técnico del Servicio, con el análisis de los escritos nuevos que han sido remitidos juntamente con la convocatoria de la misma, enumerados por Consejerías y que se relacionan, acordándose lo que en cada apartado se indica:

RR.HH.EDU: número 48: Escrito de 9 trabajadores, todos ellos ATEs del Colegio Público de Educación Especial y Residencia “Fray Pedro Ponce de León” de Burgos, en el que solicitan a la C. Paritaria que la sustitución de una enfermera se realice por otra de su misma categoría, como viene haciéndose para el resto de profesionales del Centro, y además



que el trabajador sustituto que venga a cubrir una baja laboral, tenga el mismo cómputo de horas diarias/semanales que el titular al que sustituye.

Por la Administración se pone de manifiesto que en relación con la 1ª cuestión, que cada competencia funcional tiene sus tareas, por lo que a una enfermera la tendrá que sustituir otra enfermera; respecto a la 2ª cuestión que se plantea en el escrito, relativo al cómputo de horas, la Comisión Paritaria no puede entrar. El tipo de contrato que se utilice deberá cumplir con las prescripciones del convenio Colectivo.

La representación social de UGT, CSI.F, CC.OO. y CGT indican en relación con la primera cuestión que es evidente que a una enfermera la tiene que sustituir otra; respecto a la segunda cuestión manifiestan que el contrato del sustituto debe de ser igual que al que sustituye, otra cuestión sería cubrir periodos vacacionales.

La Administración indica que no es un precepto cuestionado o discutido, que no compete a la Comisión Paritaria, que el contrato que se formalice debe cumplir la normativa laboral correspondiendo la vigilancia del mismo a las Centrales Sindicales.

Se acuerda contestar en los siguientes términos: *A la primera cuestión que a una enfermera la tiene que sustituir otra y a la segunda que no es competencia de la Comisión Paritaria, por no referirse a un precepto concreto del convenio Colectivo..*

RR.HH.Edu: número 49: Escrito de D. Francisco Martinez Alonso, en calidad de responsable Regional del Personal Laboral de la FECCOOCYL, en el que expone: Que en el art. 81 del CC y la Disposición Adicional Decimosegunda, dice: *“Las necesidades de servicio, deberán ser justificadas detallando las concretas razones o motivos que fundamentan tales decisiones”*. Después de enumerar un supuesto concreto de solicitud y denegación de vacaciones alegando por necesidades del servicio, a un Personal Subalterno del IESO de Cigales pide a la Paritaria que se exija el cumplimiento de lo acordado en convenio y remita al trabajador por escrito los argumentos por los que se deniegan las vacaciones.

Por el Sr. Presidente se indica que la cuestión que plantea el escrito se refiere a un conflicto concreto, sobre el que ya se ha dictado un acto administrativo, que tiene sus vías de reclamación; asimismo se indica que las necesidades del servicio han de ser motivadas tal y como establece el Convenio Colectivo, no obstante lo que se plantea es un caso específico en el que esta Paritaria no puede señalar si ha sido o no correcta la actuación.

Para UGT no ve necesario entrar en este supuesto pero no obstante manifiesta que siempre se ha de argumentar por la Administración las necesidades del servicio y que la simple negativa sin especificar las razones estaría incumpliendo la Disposición Adicional decimosegunda del Convenio Colectivo.

Esta misma postura es manifestada por CSI.F, CC.OO. y CGT..

Se acuerda contestar en los siguientes términos: *Que lo planteado en el escrito es una cuestión concreta en la que la Comisión Paritaria carece de competencias y que, en todo caso, las necesidades del servicio han de ser siempre motivadas, tal y como establece la Disposición Adicional decimosegunda del Convenio Colectivo.*



RR.HH. EDU: número 50: Escrito de D. José Iban García, personal subalterno ordenanza en el C.E.E. “Bergidum” de Fuestesnuevas, Ponferrada relativo a: pronunciamiento sobre sentencia judicial; cumplimiento del Convenio Colectivo y condiciones laborales del personal subalterno. Realiza una serie de preguntas a la C. Paritaria.

La Administración señala, en relación con las cuestiones que plantea en el escrito, lo siguiente: Respecto a las condiciones laborales, funciones y jornada del personal subalterno serán aquellas que determina el Convenio Colectivo para su competencia funcional; en cuanto a la jornada se estará a lo que se establece el Convenio Colectivo, la RPT y su calendario laboral. En cuanto a como afecta la sentencia judicial al concurso de traslados y a las instrucciones sobre calendarios, señala que no son cuestiones de esta Comisión Paritaria. En relación con el pronunciamiento sobre el cumplimiento del C Colectivo (art. 39.1 y disposición adicional quinta) y sobre el cumplimiento de las instrucciones de calendarios, cabe señalar que el Convenio Colectivo ha de ser cumplido y también las citadas Instrucciones siempre que se ajusten a derecho. En relación con la solicitud de pronunciamiento de esta Comisión sobre el derecho de todo trabajador de conocer sus condiciones laborales, así como el hecho de que el silencio administrativo suponga una merma de sus derechos, decir en cuanto a la primera cuestión que efectivamente, resulta obvio el derecho del trabajador mencionado de conocer sus condiciones laborales; en cuanto al segundo punto señalar que no es competencia de la Paritaria valorar la regulación del silencio administrativo al estar regulado en la Ley 30/92. Esta Comisión no tiene entre sus funciones la interpretación de una ley. Por último a la cuestión de en qué consiste un agravio comparativo se señala que es dar un tratamiento desigual a supuestos iguales.

Para UGT las condiciones laborales son las que establece el Convenio; en cuanto a la sentencia, si afecta a otras cuestiones como el concurso de traslados, no es competencia de esta Comisión; señala que la sentencia en todo caso ha de cumplirse; por lo que respecta al silencio administrativo habrá de estar a lo que establezca la Ley 30/92 y en cuanto al agravio comparativo señala lo indicado por la Administración

CSIF, CC.OO. y CGT están de acuerdo con lo manifestado por UGT y por la Administración . CGT recuerda que también en el art. 42 de la Ley 30/92 existe la obligación de la Administración de responder.

Se acuerda contestar en los términos señalados en la postura de la Administración.

RR.HH. EDU: número 51: Escrito del Comité de Empresa de Educación de la Junta en León en el que exponen que después de un profundo análisis y debate de las contestaciones recibidas en los escritos 402, 1336 y 140, este comité no encuentra respuesta a las preguntas formuladas. Solicita se les conteste a una serie de cuestiones que estiman no se han contestado

La Administración indica que las cuestiones ya han sido contestadas y se ratifica en ellas.

UGT señala que son cuestiones ya contestadas y que *la vigilancia y custodia es competencia del personal subalterno* tal y como establece el Convenio Colectivo. La



Comisión Paritaria ya ha interpretado y contestado en varias ocasiones estas cuestiones y no procede nada más.

La Administración manifiesta que parece que no se ha de entrar en cuestiones concretas que forman parte del poder de dirección de cada Centro.

CC.OO. señala que esta de acuerdo con lo indicado sin entrar a valorar las cuestiones particulares.

Para CSI.F el trabajo finaliza cuando finaliza la jornada y el trabajador no tendría que llevarse las llaves a su casa, ya que hay que ponerse en el lugar del trabajador y sobre todo cuando este no viva en el mismo Centro, manifiesta que se les está imponiendo una obligación fuera de su jornada laboral con la que no pueden estar de acuerdo.

CGT manifiesta que se trata de una cuestión diferente, pero que para ellos no es competencia de este personal el llevarse las llaves del centro a casa y que si se abre y cierra el centro siempre ha de haber un responsable. Indica que están en desacuerdo con algunas de las contestaciones realizadas por la Comisión Paritaria en este asunto, si bien el acuerdo se alcanzó.

Por la Administración se matiza al respecto que por coherencia y seguridad jurídica han de respetarse los acuerdos alcanzados, con independencia de que hayan existido posturas contrarias.

CSI.F y CGT no están de acuerdo con que el trabajador se lleve las llaves a su casa.

Se anexa al presente acta copia de las contestaciones ya realizadas a los números 402, de 22 de enero de 2014 así como la de los números 336, 1336 y 140

Se acuerda contestar en los mismos términos que en los escritos anteriormente señalados.

RR.HH. EDU: número 52: Escrito del Coordinador Regional Sección Sindical CGT Junta de Castilla y León, en el que solicita que la Paritaria se pronuncie en el sentido de que cualquier limitación al uso y disfrute de las 22,5 horas es contraria a lo establecido en el convenio y por tanto inaplicable.

El Sr. Presidente pone de manifiesto los antecedentes en la negociación de este precepto del vigente convenio colectivo (Decreto 20/2012), que el periodo de disfrute está condicionado por las necesidades del servicio, y que si no se está de acuerdo con la Instrucción a la que hace referencia CGT ésta tiene sus vías de reclamación, pero no a través de esta Comisión Paritaria; que la Administración está legitimada para dictar la Instrucción y que se ajusta a derecho.

La representante de UGT señala que esa Instrucción ha sido ratificada por su Central Sindical, por lo que no tiene nada que alegar al respecto.



CSIF indica que la Instrucción nace del acuerdo de varias Organizaciones Sindicales y que ellos están de acuerdo con la misma.

CC.OO. señala que la Instrucción ha sido negociada.

CGT insiste en que lo que solicitan en su escrito es que se pronuncie la Paritaria en el sentido de que cualquier limitación al uso y disfrute de las 22,5 horas es contraria a lo establecido en el Convenio Colectivo. Solicitan no que la Instrucción se anule sino que para ellos ésta es contraria al artículo 71 del Convenio.

A la vista de las posturas manifestadas se acuerda contestar en los siguientes términos: *el periodo de disfrute de la disminución de las 22,5 horas está condicionado por las necesidades del servicio debidamente motivadas y moduladas por los eventuales acuerdos entre las Organizaciones Sindicales y los determinados Centros.*

RR.HH. EDU: número 55: Escrito del Comité de Empresa de Educación de Soria, relativo a una movilidad geográfica que hizo la Dir. Provincial, por necesidades del servicio, Por unanimidad de todos los miembros del Comité de Empresa están de acuerdo en que la C. Paritaria manifieste su criterio al respecto.

Como ya se ha reiterado en varias ocasiones, la Administración señala que la cuestión planteada en el escrito es un supuesto concreto y que la Paritaria no puede entrar a valorar un acto administrativo por lo que no se pronuncia; la parte social está de acuerdo.

Se acuerda contestar al Comité de Empresa en los términos indicados.

RR.HH.EDU: número 56: Escrito de D. José Iban Garcia , personal subalterno con destino en el Colegio Público de E.E. Bergidum de Fuentesnuevas-Ponferrada, en el que solicita le aclaren si los permisos por razones particulares pueden ser impuestos por el poder de dirección negando al trabajador disfrutarlos a lo largo del año y no por necesidades del servicio, cuando los necesita con el fin de conciliar en la medida de lo posible su vida personal y laboral.

Por la Administración se indica que los permisos por asuntos particulares están sujetos a las necesidades del servicio, tal y como está regulado en el convenio.

UGT manifiesta al respecto que el Centro no puede imponer cuando se pueden disfrutar los permisos, pero si puede denegarlos por necesidades del servicio

CSIF se cuestiona qué pasaría cuando a un trabajador se le deniegan siempre los permisos alegando necesidades del servicio. Por la Administración se contesta que es un supuesto muy raro ya que a lo largo de un año si se deberían poder disfrutar y que en todo caso sería objeto de reclamación.

CGT indica que la Administración no puede imponer al trabajador los periodos de disfrute de los permisos por razones particulares.

Se acuerda contestar al trabajador en los siguientes términos: *los permisos por razones particulares están sujetos siempre a las necesidades del servicio tal y como establece el art. 78 del vigente Convenio Colectivo.*



RR.HH.EDU: número 57 : Escrito de D. José Iban Garcia , personal subalterno con destino en el Colegio Público de E.E. Bergidum de Fuentesnuevas-Ponferrada, en el que expone -en relación con las actividades extraescolares en centros públicos- lo siguiente:

En relación a la utilización de los centros públicos para actividades ajenas al centro y que no atañen al personal del mismo ya que están organizadas por organismos o empresas ajenas y cuando estas se desarrollan en periodos en que el centro está cerrado.

Solicita: -¿El personal del centro está obligado a atender dichas actividades?

-Si por diferentes motivos se obliga al personal a encargarse de la apertura del mismo ¿qué personal es el encargado de abrir el centro?

-el personal del centro encargado de abrir el mismo durante el desarrollo de la actividad teniendo en cuenta que está haciendo una jornada laboral a mayores que el resto del personal del centro ¿tiene derecho a recuperar las horas o días trabajados a mayores que el resto de trabajadores con el fin de que no haya agravios comparativos entre los trabajadores de un *mismo* centro?

Por la Administración se señala, en relación con lo planteado, que el trabajador debe cumplir con las tareas que le correspondan a su competencia funcional, dentro de la jornada laboral que según el calendario laboral tenga establecida. Las compensaciones y retribuciones de lo que exceda de la jornada ordinaria está regulado en el Convenio Colectivo.

UGT, CSI.F, CC.OO. y CGT manifiestan su conformidad con lo manifestado por la Administración en el sentido de que se cumpla el convenio y siempre dentro de su jornada laboral.

Se acuerda contestar al trabajador en el sentido indicado.

RR.HH. EDU: Número 61: Escrito de la FSP de UGT de Avila en el que solicitan que sea interpretado por la Comisión Paritaria si corresponde al personal de enfermería permanecer vigilando a los alumnos durante el recreo.

Por la Administración se indica que la vigilancia en los recreos no es competencia del personal de Enfermería, si bien pueden estar presentes en los recreos.

CC.OO. indica que lo que subyace es que ante una carencia de ATEs la Dirección del Centro indica a los enfermeros que estén presentes en el patio. La representación social solicita que se conteste de manera clara.

Se acuerda contestar en los siguientes términos: la vigilancia de los alumnos durante el recreo no es competencia del Personal de Enfermería.

GSS: número 66: En relación con este escrito se indica que, por error, ha sido incluido en este grupo si bien será un tema que, en su momento, pasará por el Pleno de la Comisión Paritaria.



GSS: número 45: Escrito de la Secretaria del Comité de Empresa de Valladolid, para que en el seno de la C. Paritaria se tomen las medidas oportunas para firmar los Calendarios cumpliendo con el Convenio que en el art. 70 indica: “ *si en la fase de negociación prevista en el párrafo anterior surgiesen discrepancias, éstas serán resueltas en el seno de la comisión paritaria, a cuyo fin le serán remitidas aquellas antes del 30 de noviembre*”. GTSS: residencia de Tercera Edad Parquesol (Personal de Servicios no ha habido acuerdo)..

Por la Administración se informa que si bien en el escrito manifiestan que adjuntan fotocopias de los calendarios en los que no ha habido acuerdo, no adjuntan nada, por lo que se acuerda *contestar al Comité de Empresa que ante la ausencia reseñada aclaren o remitan las discrepancias concretas*.

CC.OO. manifiesta que todos los escritos de calendarios que se remitan a la Paritaria expliquen las discrepancias.

GSS: número 47: Escrito del Comité de Empresa de Sanidad Familia e Igualdad de Oportunidades de Palencia, en el que expone lo siguiente: Que han recibido un escrito de varios trabajadores de la Residencia de Personas Mayores de Palencia donde solicitan ala Dirección del centro la concreción del descanso diario de 30 minutos en todos los turnos de trabajo y que ante la no contestación han remitido el escrito al comité para que de traslado del mismo a la Paritaria, e inste a la Dirección del centro al cumplimiento del art. 64.5 del vigente Convenio Colectivo, manifestando que en la actualidad no están pudiendo utilizar dicho derecho cuando hay un trabajador por turno.

Por la Administración se indica que el artículo 64.5 del Convenio Colectivo reconoce el descanso diario de 30 minutos, si bien el citado descanso está sujeto a la organización del centro y esa interrupción no podrá afectar a la prestación del servicio público; la concreción horaria del “cuando” se disfrute forma parte de la organización y no ha de estar reflejado en el Calendario Laboral.

UGT solicita que se cumpla el artículo 64.5 del Convenio y que este descanso, si no se puede disfrutar, se les compute como tiempo efectivo de trabajo, señalan que en algunos centros no lo disfrutan.

CGT señala que el art. 64.5 ha de cumplirse y que en caso contrario el trabajador tendrá que presentar la reclamación que proceda.

CSLF y CC.OO. están de acuerdo con lo manifestado.

Se acuerda contestar en los siguientes términos: *El artículo 64.5 del vigente Convenio Colectivo es de inexcusable cumplimiento.* .

GSS: número 54: Escrito de D^a Josefa Pinto de la Fuente y 13 trabajadores más, todos ellos Personal de Servicios de la Residencia “San Juan de Sahagún”, en el que solicitan aclaración sobre las siguientes cuestiones que afectan a todo el colectivo de Personal de Servicios: 1º) ¿ A quién corresponde recoger y distribuir el pedido de almacén de los productos de limpieza por las distintas dependencias de la residencia ?



2º) ¿ A quién corresponde cambiar las garrafas (25 kgs) del producto líquido y tóxico de las lavadoras ?

Dado que estas cuestiones no aparecen entre las funciones que atribuye el Convenio al Personal de Servicios, solicitan que la Paritaria de contestación a esas preguntas.

Por la Administración se indica que, analizadas las funciones de las competencias del Almacenero y del Personal de Servicios y teniendo en cuenta la organización de los Centros a fin de conjugar las dos competencias, el reparto de las mercancías y su entrega al personal encargado de su transporte y distribución corresponde al almacenero y en concreto al personal de servicios le corresponde recoger y distribuir el pedido de almacén de los productos de limpieza por las distintas dependencias. Por lo que respecta a la segunda de las cuestiones, cambio de las garrafas del producto líquido de las lavadoras corresponde al personal de servicios, dentro de la realización de las funciones propias de lavandería, manejo y atención de la maquinaria.

Para UGT las dos funciones que se cuestionan en el escrito corresponden al Personal de Servicios.

CSIF y CC.OO. opinan lo mismo.

CGT manifiesta que las funciones son las que recoge estrictamente el Convenio Colectivo para este personal.

Se acuerda contestar en los siguientes términos: *Analizadas las cuestiones planteadas: ¿A quién corresponde recoger y distribuir el pedido de almacén de los productos de limpieza por las distintas dependencias de la residencia ? y a quién corresponde cambiar las garrafas (25 kgs) del producto líquido y tóxico de las lavadoras ? corresponden ambas al Personal de Servicios.*

G. S.SOCIALES: Número 62: Escrito del Comité de Sanidad y Familia en el que remiten a la Paritaria actas y calendarios de los centros en los que no se ha alcanzado acuerdo en la negociación: E.E.I. “La Guiana”, E.E.I. “La Inmaculada”, E.E.I. “San Pedro” y E.E.I. “Parque de los Reyes”

Se acuerda elevarlo al Pleno para su ratificación .

GSS: Número 69: Escrito del colectivo del personal de servicios del CAMP y CO de Bejar , en el que plantea a la Comisión Paritaria lo siguiente: Que desde el 15 de febrero de 2013 la dirección del centro a través de la encargada de SS.GG. les hace llegar la instrucción de que el Personal de servicios es el que tiene que hacerse cargo de la limpieza, cuidado y manejo de las jeringas de la sonda PEG empleadas en alimentación enteral; tarea que ha venido siendo realizada hasta ahora por el personal sanitario (DUE). A su entender creen que no es su tarea la higiene o manipulación de dicho material sanitario. Por todo ello se solicita a la Paritaria resuelva y mande su pronunciamiento sobre esta nueva norma.

La Administración indica que, a tenor de la información de la GSS, lo que hace el Personal de Servicios es el traslado de las jeringas de la sonda PEG al lavavajillas, no es una manipulación; esto se realiza según prescripción médica ya que necesita una temperatura idónea para su limpieza; la jeringa es un utensilio más del comedor como un plato o una cuchara.



UGT considera que no es función del personal de servicios . CSI.F opina lo mismo; CC.OO. entiende que es una función del personal sanitario. CGT indica que no está de acuerdo con la Administración y que hay maquinarias específicas para limpiar las jeringas.

A la vista de las posturas manifestadas, *se da por finalizado el debate del escrito sin acuerdo y por tanto se incluirá en el Pleno de la próxima Comisión Paritaria.*

FOM y M.AMB: número 46: Escrito del Comité de Empresa de resto de Consejerías de Palencia, en el que solicita que la Paritaria se manifieste respecto a la aplicación proporcional de la jornada que tiene que tener el Personal fijo-discontinuo del operativo de incendios respecto a la máxima anual y que el descanso diario retribuido de 30 minutos se pueda disfrutar o en caso de que no sea posible se compense en el calendario Laboral.
número 60: Escrito del Comité de Empresa de resto de Consejerías de Palencia, en el que solicita que la Paritaria se manifieste respecto a la aplicación proporcional de la jornada que tiene que tener el Personal fijo-discontinuo del operativo de incendios respecto a la máxima anual y que el descanso diario retribuido de 30 minutos se pueda disfrutar o en caso de que no sea posible se compense en el calendario Laboral.

UGT discrepa de lo manifestado por la Administración y hace entrega de una copia de un Informe de la Inspección de Trabajo de Palencia, proponiendo que la cuestión quede pendiente de estudio para otro Grupo de Trabajo.

Se acuerda posponer el análisis de este escrito para otro Grupo de Trabajo así como remitir el informe presentado al resto de las Organizaciones Sindicales y a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

FOM y M.AMB.: número 53: Escrito de la Secretaría Autonómica de la FSP-UGT en el que expone lo siguiente: 1) el art. 67 del vigente C Colectivo regula la disponibilidad fuera de jornada para incendios forestales; 2) el art. 55 regula el Complemento de Atención Continuada, prestación de servicios dentro de la jornada para el fin de semana; 3) Los Servicios Territoriales de Medio Ambiente han dado instrucción de no retribuir el C.A. Continuada el día de guardia, y 4) Cada uno de los referenciados artículos recoge el método de retribución de la jornada de trabajo y la disponibilidad por guardia de incendios. Solicita que se interprete los arts 55 y 67 del convenio Colectivo, siendo (*para ellos*) compatibles los dos conceptos retributivos dado que la atención continuada retribuye la jornada de trabajo en sábado y domingo y la guardia de incendios por disponibilidad fuera de jornada de trabajo.

Para la Administración no son compatibles tal y como establece el art. 67:“siendo incompatibles con cualquier otro tipo de compensación económica o en descanso que por tales guardias pudiera corresponder conforme al presente Convenio”

UGT no está de acuerdo ya que las compensaciones del personal son por la realización de tareas fuera de la jornada de trabajo.

Por la C. de Fomento se indica que no hay atención continuada, son guardias de incendios que no las realiza el personal fijo discontinuo, el artículo 67 es claro, la prestación



extraordinaria de las guardias vienen reguladas en el Decreto y no tiene nada que ver con lo solicitado.

UGT manifiesta su queja ya que el Comité Intercentros no ha estado en ninguna negociación ya que ni se le ha convocado para el tema de las compensaciones. CSI.F y CC.OO. apoyan la propuesta de UGT

CGT señala que a la vista de los arts 55, 57 y del Decreto pide que se posponga este tema para su estudio. Esta en contra de la postura de la Administración e insta a la Consejería de Fomento para que convoque al Comité Intercentros para estudiar este tema.

Para la Administración no son compatibles tal y como indica el art. 67 del Convenio y para las Organizaciones Sindicales si lo son;

Por tanto *se da por finalizado el debate del escrito sin acuerdo y por tanto se incluirá en el Pleno de la próxima Comisión Paritaria.*

FOM y MED.AMB: número 58: Escrito del Presidente del Comité de Empresa de resto de Consejerías de Salamanca, sobre interpretación del apartado 3 del art.112 del C Colectivo. El Comité ha tenido conocimiento y valora positivamente el acuerdo que se transcribe adoptado por el GT de la Paritaria, en reunión celebrada el día 21 de mayo de 2014, en relación con el aptdo. 3 del art 112. Se da por finalizado el punto acordándose dar contestación al trabajador lo siguiente: *“De acuerdo con el art. 112. 3 del convenio la contratación temporal se ha de realizar bajo la modalidad de contratos de “interinidad”, bien de sustitución o bien por vacante en los términos previstos en la normativa reguladora, para cubrir las vacantes producidas en la Relación de Puestos de Trabajo, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ello. En cuanto a la segunda de las cuestiones cabe indicar que es una única Consejería y por tanto se ofertarán, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos para su desempeño, las que se produzcan en los Servicio Territoriales de Fomento y de Medio Ambiente”.*

Sin embargo, la redacción del citado precepto 112.3 es tan genérica y ambigua que, a su juicio requiere una interpretación más exhaustiva, por lo que el comité solicita que la Paritaria se manifieste, en aras de facilitar su aplicación práctica, sobre los siguientes extremos:

1) procedimiento a seguir ante la hipotética cobertura por “interinidad” de un puesto de RPT: criterios de prelación para realizar el llamamiento, con indicación de posibles referencias ámbito geográfico: ¿el llamamiento debe restringirse a los trabajadores fijos discontinuos de la provincia donde radica el puesto a cubrir o es extensible a los de toda la región?

2) situación administrativa en la que quedaría un trabajador fijo discontinuo que acepta un contrato de “interinidad”, discriminando si en el momento de formalizar dicho contrato se encuentra en activo o en suspensión de contrato por finalización del periodo de trabajo que le corresponde en la campaña de Prevención y Extinción de Incendios.

Por la Administración se indica en relación con la primera de las cuestiones que el art. 112. se remite a la regulación de las bolsas de empleo de acuerdo con el sistema previsto en



el artículo 35 del vigente Convenio, por lo que no hay nada que interpretar. Por lo que respecta a la segunda cuestión la situación administrativa en la que quedaría el trabajador, conforme a la normativa actual sería la excedencia voluntaria por interés particular.

CSI.F considera que es una preferencia absoluta el llamamiento con carácter prioritario que establece el art. 112.3 .

UGT y CC.OO. están de acuerdo con lo manifestado por CSI.F

La Consejería señala que la plaza ha de ser de RPT a tiempo completo y que no hacen un llamamiento a los fijos discontinuos que están en el operativo de incendios, pero es un tema que se puede hablar y replantear.

CGT remite a lo que establece el 112.3, con independencia del posible estudio, si bien para ellos hay preferencia del personal fijo discontinuo para la contratación temporal a tiempo completo. Señala que está pendiente la apertura de una mesa sobre bolsas.

Tras un debate y por lo que se refiere a la primera de las cuestiones todas las Organizaciones Sindicales muestran su disconformidad con la postura de la Administración, quedando pendiente de un posible estudio; por lo que respecta a la segunda cuestión: situación administrativa en la que quedaría un trabajador fijo discontinuo que acepta un contrato de “interinidad”, se acuerda contestar lo siguiente: *“conforme a la normativa actual la situación administrativa del trabajador sería la de excedencia voluntaria por interés particular”*.

FOM y MED AMB: número 63: Escrito del Comité de Empresa de resto de Consejerías de León, en el que presenta a la C. Paritaria reclamación por la imposición de guardias del operativo de incendios forestales de León.

Para la Administración se indica que los artículos aludidos en el escrito son claros, máxime cuando no se concreta en qué sentido quieren que esta Comisión interprete. En todo caso, la interpretación de disposiciones de carácter general sean estos Decretos o normas de rango inferior, como ya se ha señalado en varias ocasiones, no es competencia de esta Comisión Paritaria.

Para CGT de la lectura del escrito parece que piden una interpretación

CSI.F entiende que puede referirse a un tema de calendarios.

CC.OO. y UGT manifiestan no entender cual es el objeto de la solicitud

Se acuerda contestar al comité en el sentido expresado por la Administración

Fom y Medio Ambiente Número 68: Escrito de D Luis Javier Castillo Marcos, en el que hace la siguiente consulta: Qué se entiende por *“Lugares de difícil acceso”* a que se refiere el art. 19 del C. Colectivo , ya que, según manifiesta, tiene bastante dificultad para acceder al Parque de Maquinaria al no existir en la actualidad ningún transporte colectivo para ir ni para volver a su domicilio después del trabajo, ocasionándole un considerable dispendio económico al tener que utilizar el SP de Taxi. Solicita interpretación de ese término ya que según el CC la Administración tendría la obligación de facilitar los medios de transporte adecuados.



Para la Secretaría se informa que esta cuestión ya fue analizada en el Grupo de Trabajo del pasado día 21 de mayo, que se trata de un tema particular y que el trabajador ha planteado una reclamación previa que fue desestimada por la Secretaría General de Fomento en octubre de 2013; que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria.

Respecto a la pregunta realizada en el último escrito el Presidente manifiesta que supone una novedad respecto de los anteriores, esto es qué se entiende por “lugares de difícil acceso”, hay que decir que nos encontramos ante un “concepto jurídico indeterminado” que solo se concreta en referencia a un supuesto de hecho específico y precisamente, por tal razón, esta Paritaria no puede entrar a analizar ese hecho específico; dicho de otra forma, que si esta Comisión se pronunciara sobre el supuesto que plantea el peticionario -de si se trata o no de un lugar de difícil acceso- estaría resolviendo una cuestión concreta para la que carece de competencias.

Por UGT se pide que se le traslade al Servicio Territorial de Fomento, que es el único trabajador que no tiene carnet de conducir de los trabajadores desplazados; recuerdan el compromiso de la consejería de intentar buscar una solución.

Fomento indica que todas las movilidades se hicieron teniendo en cuenta los informes de los Servicios Territoriales teniendo en cuenta las competencias funcionales de cada trabajador.

Para CGT es un lugar de difícil acceso para el que ya no hay medio de transporte como había antes, por lo que piden que se vuelva a poner el servicio de transporte o bien que se le tramite una nueva movilidad

Todas las Organizaciones Sindicales solicitan que se le haga otra movilidad

Se acuerda contestar en el sentido puesto de manifiesto por la Administración, sin perjuicio de que quede constancia de las manifestaciones de las Organizaciones Sindicales.

CULTURA y TURISMO: Número 64: Escrito de D. Justo Juárez Blázquez, personal subalterno vigilante en la residencia Río Esgueva, en el que expone lo siguiente:

-que según el calendario laboral para ese Centro los vigilantes trabajarán en semanas alternas de lunes a domingo en horario de 21,45 horas a 7,15 horas

-que en el mes de julio terminó su semana de trabajo el 27 de julio, empezando las vacaciones el día 28 de julio hasta el día 1 de septiembre, estipuladas para este Centro, ya que se cierra en dichas fechas, comenzando a trabajar el día 2 de septiembre, por lo tanto, (según manifiesta el trabajador) no se le han respetado los descansos por los días trabajados.

Solicita se le den los días que le corresponden de descanso.

Por la Administración se pone de manifiesto que se trata de una cuestión que ya ha sido objeto de reclamación individual y que en el supuesto de que no estuviera conforme con la resolución administrativa puede acudir a las vías de impugnación que existen.

Se acuerda contestar que la cuestión planteada es un supuesto particular y que por tanto la Comisión Paritaria no es competente.



HACIENDA: Número 65: Escrito del Comité de Empresa de Resto de Consejerías por el que remiten a la C. Paritaria escrito de un trabajador, Jefe de la unidad Territorial de Informática de la D.T. de Avila, para que se haga una interpretación del Convenio Colectivo. El trabajador expone lo siguiente: solicita una respuesta por escrito

Por la Administración se señala que, si bien dicho puesto de trabajo lleva aparejado el percibo de los complementos de disponibilidad y específico, ha de estar disponible dentro de su jornada laboral, ya que ningún trabajador tiene que estar a disposición permanente de la Administración las 24 horas del día, salvo que así se determine en su contrato y siempre de acuerdo con la normativa laboral vigente.

Se acuerda contestar al trabajador en ese sentido indicado.

SANIDAD / Dir. Gral. Función Pública: número 67: Escrito de D^a Beatriz Prado, personal laboral de Palencia en el que expone lo siguiente: a) Que a la vista de las plazas vacantes en el concurso de traslados del personal laboral, en particular las plazas de Auxiliar Sanitario, en los laboratorios de salud pública de la Junta de Castilla y León y viendo que no son cubiertas debido a la falta de personal de esta especialidad y b) que las funciones de un auxiliar sanitario en un laboratorio de Salud pública son equiparables a las de un Auxiliar de laboratorio en cualquier tipo de laboratorio.

Después de copiar las funciones establecidas para las dos competencias funcionales en el vigente Convenio Colectivo SOLICITA que se valore la asimilación de la categoría de Auxiliar Sanitario a la de Auxiliar de Laboratorio o que se cree un “Area Funcional” para el grupo IV para promover la movilidad en el concurso de traslados de este grupo.

Por la Administración se señala que se trata de competencias funcionales diferentes y en principio no son asimilables; por lo que respecta a la creación de un Area Funcional no es competencia de la Comisión Paritaria sino de la Comisión Negociadora del Convenio a propuesta de las consejerías afectadas

Se acuerda contestar a la trabajadora en los términos señalados.

EC y L número 59: Escrito del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Salamanca, por el que remite a la Comisión Paritaria un escrito de 4 trabajadores, todos ellos Personal Subalterno Ordenanza destinados en la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en Salamanca, en el que solicitan a la Paritaria aclaración de qué se debe entender por atención del servicio telefónico con carácter no exclusivo y dónde se establece la frontera entre el carácter exclusivo y no exclusivo de la tares (atención servicio telefónico). Asimismo solicitan se les remita -si existen- actuaciones precedentes en un caso igual o semejante y la resolución de las mismas.

Por la Administración se pone de manifiesto que desde esta Comisión ya se ha contestado a esta cuestión, concretamente en los escritos 1414 de 27 de marzo de 2006 y 140 de 10 de junio de 2009, por lo que se acuerda contestar en los mismos términos .



Junta de Castilla y León

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

ECO y EMPLEO: Número 70: Escrito de D^a M^a Luisa Peña Carpintero, relativo al complemento de Puesto Singular del artículo 52 del vigente Convenio Colectivo.. Solicita que el personal subalterno que trabajan en ese Centro de Formación tengan derecho a percibir dicho complemento de puesto singular por cumplir los requisitos necesarios.

Como en repetidas ocasiones se ha acordado, la Comisión Paritaria carece de competencias para modificar, incluir o excluir cualquier tipo de Complementos, sea este de la clase que sea.

Se acuerda contestar por el Grupo en este sentido.

Ruegos y Preguntas: CGT reitera la pregunta a la Dirección Gral de RR.HH. de Educación sobre el estado del concurso del personal fijo discontinuo de esa Consejería; por el representante de la Dirección General se informa que están hechas las bases de la convocatoria y que están en estudio las plazas.

En relación con el concurso del personal fijo discontinuo de la Consejería de Fomento las Organizaciones también preguntan en que fase está. La Consejería manifiesta que han remitido a Función Pública el borrador.

Sin más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 13,30 horas, redactándose con el Visto Bueno del Sr. Presidente este acta, de la que yo, como Secretaria, doy fé.

Documento anexo número 51



Junta de Castilla y León

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
C.F.R.E.Y VIC.FUNCION P.T MOD.
Salida N°. 20144760000634 24/01/2014
09:13:05

D^a Ernestina García Fernández
Secretaria Comité de Empresa de
Educación



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

BORRADOR



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
C.P.F.Y VIC.FUNCION P.F. MOD.

Salida N°. 20120700000663 08/08/2012
10:31:54

Sr. Presidente del Comité de Empresa
de Educación
C/ Jesús Rubio, 4
24004-LEON



Junta de Castilla y León

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

BORRADOR



Junta de Castilla y León

Consejería de Administración Autonómica
Dirección General de la Función Pública

D^a Rosario Díaz Ma tín
C/ Mango, 18
47008 Valladolid

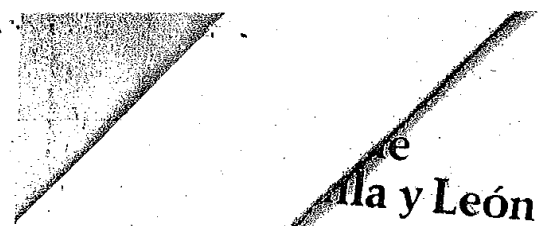
Asunto: escrito de D^a Rosario Díaz Martín, personal laboral fijo de la Consejería de Educación, Ordenanza, en el C.E.A. "Felipe II", en el que solicita a la Comisión Paritaria que emita un informe



Junta de Castilla y León

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

BORRADOR



Consejería de Presidencia y Administración Territorial
Comisión Paritaria Convenio Colectivo Laboral

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y
A.T.
Salida Nº. 20050070021 215
11/11/2005 10:13:41

Sr. Jefe del Servicio Territorial
de Cultura y Turismo
C/ Juan de Padilla, s/n
09006-BURGOS



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Hacienda
Dirección General de la Función Pública

BORRADOR