

ACTA NÚMERO 14

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA 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, CELEBRADA EL DÍA 17 DE MARZO DE 2004.

En Valladolid, siendo las 9,30 horas del día 17 de marzo de 2004, en la Sala de Reuniones de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros 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:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

Ilma. Sra. D^a Beatriz ESCUDERO
BERZAL
Directora Gral. de Función Pública
D. Francisco RAEDO APARICIO
Dirección Gral. Función Pública
D. Nilo VELASCO VALENTIN
C. de Hacienda
D. Bernardino MARCOS ÁLVAREZ
C. de Familia
D. José Miguel GARCÍA HUETE
C. de Educación
D. Julián LOZANO DEL MORAL
C. de Fomento
D^a. Caridad FERNÁNDEZ GARMILLA
C. de Agricultura y Ganadería
D. Eduardo BIGERIEGO GONZÁLEZ-
CAMINO
Gerencia de Servicios Sociales

REPRESENTACIÓN SOCIAL

D^a Purificación SIERRA MARTIN
(U.G.T.)
D. Antonino CASASOLA PÉREZ
(U.G.T.)
D. José Antonio CASADO SEOANE
(U.G.T.)
D. Mateo YUGUEROS YUGUEROS
(U.G.T.)

D^a Begoña FERNANDEZ PEREZ
(CC.OO.)
D^a Marito PALACIOS RODRÍGUEZ
(CC.OO.)
D^a. Ana FDEZ. DE LOS MUROS
(CC.OO.)

Asesores de la Administración:

D. Nicéforo CASTAÑEDA
C. de Presidencia y A.T.
D^a Mercedes MARTÍNEZ BERMEJO
C. de Presidencia y A.T.
D. Germán MOLPECERES NIETO
C. de Presidencia y A.T.
D. Ramón A. GONZÁLEZ
C. de Hacienda
D. Juan Pedro PÉREZ SAN JOSÉ
C. de Agricultura y Ganadería
D. Félix MANSO ENCINAS
C. de Medio Ambiente
D^a. Begoña FERNÁNDEZ ROJO
C. de Medio Ambiente
D. Antonio MORALA GÓMEZ
ECYL
D^a. Isabel VILLA SANTAMARTA
C. de Cultura y Turismo
D^a. Ascensión ALCÁINE
C. de Sanidad

Asesores de la parte social:

D. José Manuel TORRE
(U.G.T.)
D. Fco. Javier GÓMEZ CALOCA
(U.G.T.)
D. Francisco José GÓMEZ PASTOR
(U.G.T.)

D. Esteban RIERA
(CC.OO.)
D^a. Esperanza LOBATO
(CC.OO.)
D. Ángel María RUÍZ MARCOS
(CC.OO.)

ORDEN DEL DÍA

- Punto Primero:** Lectura y, en su caso, aprobación del acta de la sesión anterior.
- Punto Segundo:** Escritos del Comité de Empresa de Soria relativo a horas extraordinarias de la Gerencia Territorial.
- Punto Tercero:** Escrito de C.G.T. sobre la comparecencia de los T.A.M.I.s en los Juzgados en horario de descanso y su compensación.
- Punto Cuarto:** Interpretación del art. 77.1 del Convenio Colectivo (permisos por motivos familiares.....)

- Punto Quinto:** **Aclaración del cómputo de las jornadas de trabajo solicitada por el Comité de Empresa de Sanidad de Salamanca**
- Punto Sexto:** **Interpretación del art. 71.1 del Convenio Colectivo, solicitado por U.G.T y CC.OO.**
- Punto Séptimo:** **Aclaración del art. 78 del Convenio Colectivo (permiso por razones particulares), solicitada por CC.OO.**
- Punto Octavo:** **Régimen retributivo**
- Punto Noveno:** **Ruegos y Preguntas.**

Preside la reunión, la Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública, D^a Beatriz Escudero Berzal, actuando como Secretaria D^a María-José Argüello, Técnico del Servicio de Relaciones Laborales.

Convocada la reunión a las 9,30 horas, la Sra. Presidenta la declara abierta y válidamente constituida de conformidad con el artículo 26 1 párrafo segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a las 10,50 horas.

Punto Primero: Lectura y en su caso aprobación del acta de la sesión anterior

El acta número 13 correspondiente a la reunión del pasado 17 de febrero de 2004 aprobada por unanimidad

Punto Segundo: Escritos del Comité de Empresa de Soria relativo a horas extraordinarias de la Gerencia Territorial.

Por el Comité de Empresa de Soria se pide a esta Comisión que trate el asunto de las horas extraordinarias que posteriormente no se compensan como establece el art. 69 del Convenio Colectivo y así se acordó en la reunión del Grupo de Trabajo del pasado 5 de marzo.

Por los datos que se tienen, entiende la Administración que no hay tal incumplimiento puesto que las sentencias se han ejecutado en sus propios términos y en el último pronunciamiento judicial no se han acreditado las diferencias horarias. Otra cuestión diferente es el tratamiento de las horas extraordinarias. El concepto de horas extraordinarias no es un concepto recogido en el convenio colectivo, habrá que acudir a la legislación ordinaria, al Estatuto de los Trabajadores para que defina cuando debe entenderse como hora

extraordinaria la hora de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores dice que es tiempo extraordinario la duración de la jornada que exceda de la señalada en el convenio colectivo como jornada de trabajo ordinario.

El Convenio Colectivo marca una fórmula para cuantificar la jornada, jornada que viene definida como anual, jornada anual que no tiene por que ser regulada. Por otro lado, hay que señalar que existe jornada ordinaria y jornadas especiales. Por lo que se refiere a la reclamación es posible incluirlo dentro de la jornada ordinaria y como personal sometido a jornada flexible u horario flexible; no podría definirse cuando es el período extraordinario, salvo que de la distribución de la jornada se supere el límite que dentro del convenio colectivo se establezca como máximo.

Por el representante de la Administración se dice que no hay razón alguna para pronunciarse a favor de las pretensiones del Comité de Empresa de Soria.

Por el representante de la Gerencia de Servicios Sociales se aclara que allí donde ha habido sentencias se han cumplido éstas con las compensaciones correspondientes. La última de las sentencias no llega a la determinación de una existencia de horas extraordinarias, según el Convenio actual. El cómputo debe ser anual y por ello no se ha procedido a la compensación en sus términos; asimismo señala que hay pendientes de dictarse sentencias por reclamación de 2 trabajadores, y la Administración, en estos supuestos, hace ver que la jornada de estos trabajadores está sometida a horario flexible, lo cual no se consideró en anteriores controversias, y que este dato puede determinar un cambio total del sentido de las resoluciones judiciales.

UGT dice que los trabajadores de la Gerencia de Servicios Sociales tienen un calendario en cómputo semanal, cualquier hora que exceda de las 35 semanales debe ser compensada como hora extraordinaria, es decir a 1,75 horas; creen que son situaciones puntuales pero no entiende por qué se da esta situación en Soria, donde no hay grandes problemas sociales que provoquen este problema, ni entienden por qué se ha llegado a esta situación, pero que no obstante y sin entrar a interpretar el concepto de horas extraordinarias, hoy por hoy y dado el calendario laboral que tienen, las horas trabajadas que excedan del cómputo semanal deben compensarse a 1,75 horas.

CC.OO. está de acuerdo, si hay un calendario que marca la jornada, sea diaria o semanal, habrá que computar al trabajador lo que marca el calendario (35 horas a la semana, en este supuesto).

Por parte de la Administración se pone de manifiesto que aquí no se está analizando el calendario de la Gerencia Territorial de Soria, ni se ha pedido su interpretación. Se pide la interpretación de la “hora extraordinaria”, lo que exceda de la hora ordinaria que marca el convenio, y si no se rebasan esos límites o ese tiempo marcado con carácter general, ni el máximo anual, no cabe hablar de tiempo extraordinario, esa debe ser la interpretación.

Para UGT: jornada extraordinaria es la que excede de la ordinaria, dice que hay distintos módulos para establecer la jornada ordinaria: diario, semanal, anual o cómputos intermedios; para UGT es importante lo que se establece en el Calendario Laboral. En el calendario de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Soria se ha optado por una jornada de cómputo semanal de 37, 30 horas y lo que exceda de esa cantidad ya no es jornada ordinaria.

Para la Administración no es ese el cómputo que ha de hacerse, ni puede compartir esa interpretación.

Para UGT hay un calendario que fija la jornada de forma semanal; en cuanto a la manera de hacer la compensación de las horas de exceso, estiman que ésta se debe compensar de manera ordenada para que no se resienta el servicio y que en esto no habría problema en llegar a un acuerdo con los trabajadores.

Llegados a este extremo y vistas las diferentes posturas manifestadas, se da por finalizado el punto con el resultado de: sin acuerdo.

Punto Tercero: Escrito de C.G.T. sobre la comparecencia de los T.A.M.I.s en los Juzgados en horario de descanso y su compensación.

Se ha incluido esta cuestión en el orden del día a petición de la Central Sindical C.G.T.

La Administración entiende al respecto que las horas programadas fuera del contexto del horario de trabajo, como puede ser el caso concreto que nos ocupa, o las reuniones fuera del horario de trabajo, no hay inconveniente en que se consideren como tiempo de trabajo, pero no como hora extraordinaria, a no ser que en el cómputo total llegue a considerarse como tiempo extraordinario; si se acredita que no están por encima de la jornada de trabajo no tendrán la consideración de hora extraordinaria de trabajo.

Para UGT el problema parte de la propia Administración, no entiende la organización de este trabajo, ¿por qué a un trabajador de jornada de 2 de la tarde a 10 de la noche, se le programa una incidencia laboral en la mañana?; hay muchas formas de organizar los centros, y desconoce si el tiempo de cómputo da para que sea ordinaria o extraordinaria; no entiende que se haga ir a los trabajadores a los centros cuando no tienen servicio; se trata de casos contados, se pueden dar 1 o 2 casos al año. En el caso de los juzgados, considera que es trabajo fuera de la jornada ordinaria y por tanto hay que computarla como horario extraordinario.

Por parte de la Gerencia de Servicios Sociales se puntualiza que el asistir a juicios se computa como jornada ordinaria; por la Administración se parte de la base de que está dispuesta a aceptar que es tiempo de trabajo, pues se trata de un deber de una persona que tiene que Acudir a un Juzgado, para el que la empresa debe darle un permiso retribuido cuando sea una actividad a “mayores”, pero en modo alguno tiempo extraordinario.

UGT quiere precisar que estos profesionales son llamados a comparecer en los Juzgados en función de su trabajo, por su relación directa con los menores; (por ejemplo tienen que acudir a ratificar un informe sobre el menor), por lo que entiende que la comparecencia debe considerarse y computarse como tiempo extraordinario.

Para CC.OO. el hecho de acudir o no acudir al Juzgado no es trascendente en esta controversia, la raíz del asunto está en precisar si las horas de acudir al Juzgado tienen el carácter de jornada de trabajo, y si esta excede de la ordinaria ¿es extraordinaria, y sobre qué contamos, cómputo anual o semanal?, si es cómputo anual habrá que esperar a que finalice el año

Para UGT dependerá del Calendario Laboral de cada Centro de trabajo y será jornada extraordinaria cuando lo sea, dependiendo del calendario laboral.

Por último la Administración señala que está de acuerdo en que se compute como tiempo de trabajo y será tiempo extraordinario cuando lo sea; destaca la flexibilidad de los calendarios laborales para su cumplimiento y máxime en esos centros a los que nos estamos refiriendo.

Se da por finalizado el punto sin acuerdo

Punto Cuarto: Interpretación del art. 77.1 del Convenio Colectivo (permisos por motivos familiares.....)

Se ha incluido este punto en el orden del día, por acuerdo de Grupo de Trabajo, ante las diferentes peticiones plasmadas en escritos como el del Comité de Empresa de Burgos (número 268), y del escrito (número 356) de CC.OO. de Soria.

CC.OO. señala en su escrito que este artículo está creando problemas de interpretación entre la Administración y los trabajadores; entienden que los días que se den a mayores es por los viajes que se originan al ser en otra localidad y piden que no deberían descontarse aunque el hecho causante no persista durante los cuatro días.

Para la Administración hay dos cuestiones a precisar:

1ª) En los casos de permisos en que el hecho causante sucede en localidad diferente a la de destino del empleado, no está justificada la petición de que no se deduzca el periodo de tiempo dedicado al transporte, pues ya se concede una ampliación de los permisos al suceder en localidad distinta a la de destino.

2ª) Flexibilidad en la consideración del término “hospitalización”: debido a las nuevas técnicas de intervención quirúrgica, donde el período postoperatorio se desvía al domicilio del enfermo; se pretende una interpretación más amplia del concepto de hospitalización y se orienta a una necesidad de asistencia en el domicilio.

En principio, no es asumible el planteamiento por 2 razones:

1ª) Supone una ampliación de los supuestos recogidos en el término de hospitalización; no hay otros calificativos y por eso basta el hecho de la hospitalización para que se concedan los permisos.

2ª) Por otro lado, no se ve fácil el llegar a establecer, mediante una interpretación, los supuestos que se hagan acreedores al permiso.

Por la Administración se señala que el artículo tiene una redacción idéntica a la que establece el Decreto 210/2000, sobre vacaciones, licencias y permisos para el personal funcionario, por lo que cualquier modificación implicaría también un cambio en la redacción del mencionado Decreto. Por todo ello, la Administración no es proclive a ampliar el concepto de hospitalización.

CC.OO. invoca el espíritu de la norma, y así si la hospitalización es por dos días, el tercer día, si no sigue hospitalizado el familiar, se debería computar como día de permiso por viaje.

U.G.T. afirma que el concepto de hospitalización y enfermedad grave no son dos conceptos sinónimos; sorprende que en el Grupo de Trabajo de la Comisión Paritaria se barajase la posibilidad de incluirlo; incluso por la Administración se quedó en que se pondría en relación con el órgano adecuado de la Gerencia de Salud para que dijera los términos técnicos que define la nueva situación que se produce cada vez más: intervenciones hospitalarias e de inmediato regreso a su domicilio. Señala que en el Grupo de Trabajo se estaba de acuerdo con las nuevas formas de intervención quirúrgica y su posible incidencia en el concepto de hospitalización, y ahora no.

La Administración no es proclive a ampliar, en este momento, el concepto de hospitalización, ya que habría que referirlo a todos los empleados públicos. No es una negativa absoluta. Informa al respecto que se ha pedido informe a la Gerencia Regional de Salud para ver si hay situaciones equiparables, ya que no cualquier tipo de intervención puede derivar en 3 o 4 días de permiso. Al día de hoy la Administración no es partidaria de ampliar el concepto, sin perjuicio de que en la negociación del Decreto de vacaciones, jornadas y licencias se analice y se pueda hacer extensible un planteamiento nuevo.

Para CC.OO. caben dos soluciones: 1ª) La Comisión Paritaria no entra en el fondo del asunto y 2ª) se somete al criterio de la Mesa de Empleados Públicos

UGT señala que su criterio es que se llegue a tener la misma regulación en estos derechos del personal laboral y del personal funcionario. Hay pendiente un Decreto de vacaciones, licencias y jornada para el conjunto de los empleados públicos y allí puede abordarse.

Para terminar la Directora General informa al respecto que se está trabajando en un nuevo Decreto de vacaciones, licencias y jornada, que ya hay un borrador y que se presentará en breve a los sindicatos.

Punto Quinto: Aclaración del cómputo de las jornadas de trabajo solicitada por el Comité de Empresa de Sanidad de Salamanca

En funcionarios esta cuestión está resuelta por el Decreto 134/2002, de 26 de diciembre (B.O.C. y L. de 27), sobre jornada y horarios del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su artículo 8.3, cuando establece que *“los días correspondientes a las vacaciones, a los permisos y a los días de ausencia de trabajo, se considerarán, con carácter general, a efectos de su cómputo, como de siete horas de promedio diario”*. En la Comisión Paritaria el pasado año, al interpretar el cómputo de 22 o 25 días de vacaciones se llegó al mismo planteamiento, 7 horas de promedio diario. La Administración a la vista de la equiparación de trato propugna que la única forma de computar las jornadas es a razón de 7 horas.

U.G.T. no está de acuerdo con la Administración, ya que lo que se está delimitando es la relación que hay entre tiempos de trabajo y las interrupciones dentro de la jornada que anualmente se producen. U.G.T. cree que hay diferentes tipos de permisos y que el ejemplo de las vacaciones no sirve; así señala que hay permisos retribuidos de disfrute aleatorio

(nacimiento, muerte) hay permisos retribuidos de disfrute fijo y anual y hay otros tipos de ausencias .U.G.T. en los permisos retribuidos de disfrute aleatorio, no entiende la interpretación que puede llevar a una discriminación e incluso al no ejercicio de derechos por parte de algunos trabajadores. Si, por ejemplo, el permiso le coincide con 2 días que le atribuye el calendario laboral como de trabajo por la noche, no se entiende que el trabajador deba seis horas, ya que en estos supuestos de permiso retribuidos de disfrute aleatorio el trabajador, no elige cuando va a coger el permiso.

CC.OO. manifiesta el mismo criterio y está de acuerdo con lo expuesto por U.G.T..

La Administración no entiende tal discriminación ya que en algunos supuestos podría ser al contrario. Las circunstancias no son buscadas voluntariamente, por lo que no se trata de buscar un perjuicio para nadie, sino de buscar un planteamiento y un cómputo lógico, cuestión que en los funcionarios está resuelta y expresamente establecida. En funcionarios está claro y no se comprende como ese planteamiento no puede servir para el personal laboral.

U.G.T. destaca una segunda parte de la cuestión y muy importante: los efectos que tienen los permisos retribuidos sobre el cómputo anual de la jornada, debe ser interpretado. Así, el Servicio de Mediación Interconfederal del año 2000, dictó un laudo arbitral, refrendado por sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, que viene a decir lo siguiente: *“las suspensiones de las relaciones laborales y los permisos no compensados, sobre todo los de disfrute aleatorio, producen una reducción equivalente de la jornada de trabajo establecida...”* Hay que estar, en consecuencia, a la interpretación de la Comisión Paritaria o, en su caso, de no llegar a un acuerdo, solicitan pueda ser interpretada esta materia, en su día, por el SERLA.

Se da por finalizado el punto sin acuerdo

Punto Sexto: Interpretación del art. 71.1 del Convenio Colectivo, solicitado por U.G.T y CC.OO.

El Centro concreto que ha motivado esta cuestión, planteada tanto por U.G.T. como por CC.OO., es la Escuela de Capacitación Agrícola de Viñalta (Palencia), y concretamente se refiere a la exclusión parcial de vacaciones en periodo regular respecto a los 5 días que se conceden a mayores, ya que según manifiestan, dicho centro permanece inactivo en el periodo de 15 de julio a 15 de septiembre.

Por el representante de la Consejería de Agricultura y Ganadería se pone de manifiesto que hay que considerar dos cuestiones: 1ª) que no es cierto que la Escuela de Capacitación Agrícola permanezca inactiva durante todo el periodo estival, sino que alguna de las actividades pueden decaer y disminuye la actividad, pero las explotaciones ganaderas y agrícolas siguen funcionando durante todo el verano y a mayores se celebran cursos, jornadas etc., por lo que al no producirse el cierre no hay días a mayores y 2ª) que hay tiempo más que suficiente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre para que los trabajadores puedan elegir su periodo o periodos de vacaciones.

Para la Administración la cuestión está muy clara en el texto del Convenio, no precisando interpretación alguna, ya que establece que el trabajador podrá disfrutar de más días de vacaciones únicamente en el supuesto de que ningún periodo vacacional pueda disfrutarlo dentro del periodo estival;

U.G.T. espera la contestación a la pregunta que hizo a la Consejería en la anterior Comisión Paritaria, en relación con los pastores vaqueros y los peones a los que se les obliga a coger 15 días de sus vacaciones fuera del periodo estival, e insiste en que al haber inactividad tienen derecho a disfrutar de 25 días laborables.

El representante de la Consejería de Agricultura y Ganadería insiste nuevamente en que al no producirse el cierre no hay días a mayores; en cuanto a las vacaciones de los pastores vaqueros y peones señala que ya han solicitado las que corresponden a este año y no ha habido ningún problema, faltando las de un peón, que no se ha querido integrar en el I.T.A. y aún no las ha pedido.

CC.OO. plantea la posibilidad de la proporcionalidad, (parte dentro y parte fuera del periodo estival) asimismo formula unas cuestiones: ¿ qué se entiende por cese de actividad ? y ¿ qué sucede cuando el trabajador pide las vacaciones en periodo estival y no se le concede ese periodo vacacional ?.

Por la Administración se señala que durante la negociación del Convenio Colectivo se barajó la posibilidad de introducir una escala pero finalmente quedó redactado *“cuando el empleado solicite la totalidad de sus vacaciones....”*, y ello implica que para poder tener 25 días laborables deben disfrutarse todas las vacaciones fuera del periodo establecido y que cuando debido al fraccionamiento de las vacaciones se puedan disfrutar algunos días de vacaciones dentro del periodo estival no hay compensación alguna.

Se da por finalizado el punto sin acuerdo.

Punto Séptimo: Aclaración del art. 78 del Convenio Colectivo (permiso por razones particulares), solicitada por CC.OO.

Se ha incluido este punto a petición de CC.OO. que en sus escrito del pasado 4 de marzo dirigido a la Comisión Paritaria solicitaba, entre otros puntos, que fuera incluido el siguiente : *Aclaración del artículo 78 referente al plazo de contestación de la Administración para conceder los días de permiso por razones particulares*

Por la Administración se señala al respecto que el plazo para que resuelva o se pronuncie la misma está establecido en el *“Decreto 183/1994, de 25 de agosto, por el que se determinan los plazos de resolución de los procedimientos administrativos de la Administración de la Comunidad Autónoma, y los efectos estimatorios o desestimatorios que la falta de resolución expresa produzca”*, concretamente señala en su artículo único, *“1-procedimientos en materia de gestión de personal”*, que el plazo máximo para resolver las solicitudes de permisos por asuntos particulares es de 5 días, pudiéndose entender como concedido el permiso una vez transcurrido ese plazo sin que se hubiera dictado por la Administración resolución expresa.

Punto Octavo: Régimen retributivo

Se introduce por decisión del Grupo de Trabajo de la Comisión Paritaria, considerando obligada su inclusión, toda vez que al adoptarse el Acuerdo de Reclasificación Profesional se dijo que la fecha límite de finalización de los trabajos para implantar el régimen retributivo fuera a mediados de marzo; y que si bien ya se han iniciado los trabajos lo cierto es que no se han ultimado. La Administración no lo trae con el propósito de finalizarlo hoy, sino para reseñar que el estudio está iniciado y que se tiene intención de terminarlo cuanto antes, sin perjuicio de la efectividad del acuerdo. Los estudios barajados parten de una propuesta de la representación del personal, con dos criterios básicos:

1.- El mantener la estructura o cuantías del sueldo base de los grupos profesionales en los cuales no exista movilidad derivada de la clasificación profesional acordada. En los grupos nuevos se parte de la premisa de mantener el sueldo base que en el 2003 estaba vigente; se establece un salario base nuevo con el criterio de recortar la diferencia del salario base entre el grupo III y el grupo IV.

2.- Otro criterio a seguir es que, dado que hay otros Grupos, como el III y el V, que lo forman nuevas categorías con otras que permanecen, se baraja la posibilidad de establecer una diferencia entre esas categorías, reconociendo diferencias en los pluses, con primacía a las categorías que permanecen frente a las categorías que se incluyen en esos grupos. Los criterios base que se barajan son los del plus de convenio que tenían antes, ligeramente incrementado para marcar la diferencia con los que acceden al grupo inferior, dado que estos tienen una mejoría retributiva por acceder a tal grupo y posteriormente quedaría un análisis de los puestos, para distribuir los complementos de nueva creación (jornada partida y atención directa al público...); también es de nueva creación el de disponibilidad (máxima, media o mínima). Sería trasladable este planteamiento al resto de puestos de trabajo, partiendo de la base de confirmar a aquellos que actualmente tiene la disponibilidad requerida dentro del complemento de puesto.

El trabajo más inmediato es hacer un estudio sobre a cuantos empleados, a cuantas unidades administrativas afecta; saber el número de empleados a los que puede ser aplicable el complemento de atención al público y de jornada partida, siempre y cuando no se exceda del marco presupuestario que ya está previsto en el Convenio Colectivo.

En principio se parte de entender como empleados afectados o incluidos, el de todo el personal fijo que figure en las relaciones de puestos de trabajo; los fijos discontinuos, de Medio Ambiente y de Educación, con peculiaridad a tener en cuenta: que la duración de la prestación de servicios no es igual en todos los casos (Medio Ambiente, se baraja el módulo de 3 meses como mínimo, también en Educación, el módulo con el porcentaje de las gratificaciones es de 11,66), los trabajadores en puestos de RPT y los indefinidos no fijos del área del INEM. Este es el planteamiento actual y un punto de partida, hay que tratar de buscar una redistribución de las mejoras retributivas que llegue al máximo de los empleados públicos laborales. Se establece un compromiso de abordarlo de manera ininterrumpida hasta lograr un acuerdo que ponga fin al período de estudios.

UGT formula dos cuestiones previas: 1ª) la urgencia de la cuestión; desde enero de 2003, ha instado la Administración a tratar este tema; ha habido circunstancias que han contribuido a que se demore esto. No debe haber más demora por lo que hay que señalar un calendario para resolverlo cuanto antes..2ª) hay una cuestión previa y muy importante: debe hacerse o contemplarse la globalidad o totalidad de los fondos; UGT entiende que las cuotas de la Seguridad Social no están incluidas en estas cifras, las cifras que aparecen en el Convenio vienen de los Acuerdos del Dialogo Social, sobre todo del Acuerdo marco de noviembre de 2002, y allí se expresan las cifras, porqué y se definen como “masa salarial consolidada”, concepto que recoge la Ley de Presupuestos. Por eso se dirige a la Administración, previamente a cualquier actuación, pidiendo se defina esta situación y como la entiende .

Para el representante de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios el montante de los fondos son cantidades cerradas, comprende todo tipo de coste que suponga cada plaza, se cuenta con una cantidad fija para distribuir las cantidades.

U.G.T. muestra su discrepancia con esa interpretación y señala al respecto que en el Acuerdo con el Presidente de la Junta se recogía y se acordó algo distinto. Las cantidades que se refieren en los Acuerdos eran en el concepto de “masa salarial consolidada”; al decir masa salarial consolidada sólo se puede interpretar en la Ley de Presupuestos , que excluye de la masa salarial consolidada las cotizaciones a la Seguridad Social; la letra y el espíritu de los Acuerdos dicen lo que dicen.

La Directora General dice que no son cantidades ampliables y que dentro de la masa salarial están incluidos los costes de la Seguridad Social. Esta es la cantidad para el tema de la reclasificación y no hay nada más.

Para U.G.T. no se puede hacer una clasificación o un reparto retributivo, mermando las cantidades que tenemos un 33%, pues perdería su razón de ser todo lo negociado. No tendría sentido hablar de funciones sin un acuerdo retributivo básico. Hay que respetar los acuerdos.

Para CC.OO. las cantidades son las fijadas en el Acuerdo pero excluyendo la Seguridad Social, y señala que al trabajador, cuando en una subida salarial hay un descuento de su cantidad, la parte de Seguridad Social, debe ponerlo la empresa. En los Presupuestos Generales del Estado las cuotas de la Seguridad Social no entrarían dentro de la consideración de masa salarial consolidada. Sigue manifestando que intentamos todos hacer un análisis de categorías profesionales, reclasificación profesional, de carácter no individual , y sometidos a las presiones de los colectivos se consideró que todos pudieran ascender, a excepción de los declarados a extinguir y todo se complica cuando, desde la Administración, a diversos colectivos se les hace albergar expectativas que luego aquí no se cumplen. Anuncia que CC.OO. presentará una propuesta económica sobre estos Fondos, en función a sus criterios de cerrar el abanico salarial.

U.G.T. manifiesta que no presentará más propuestas mientras no se contesta de manera clara a la cuestión de los costes sociales y que si no se llega a un acuerdo en el montante económico no tiene más que interpretar respecto de la reclasificación. Pide que se de una respuesta definitiva cuanto antes.

CC.OO. pide que se incluya y se apliquen estos fondos al personal de Educación con contrato de obra y servicios, unas 240 personas ,ya que también se les debe tener en cuenta y les afecta el Convenio Colectivo.

Por la Administración se responde a ésta última cuestión que no hay ningún inconveniente, pero pide que la representación sindical se ponga de acuerdo.

U.G.T. señala al respecto que este colectivo en número global no computan, pero que, no obstante, se les pagará lo que marca el Convenio.

Punto Noveno: Ruegos y Preguntas

Por la representación de U.G.T. en relación con los C.E.I. manifiesta que el Ministerio -para dichos centros- ha regulado y establecido, mediante una norma, los requisitos mínimos; pregunta en relación con este tema si la Junta de Castilla y León tiene intención de elaborar una norma en la que se establezca estos requisitos para los Centros de Educación Infantil pertenecientes a la Junta. En relación con el Hospital Militar de Burgos, recientemente transferido a S.A.C. y L., formula su descontento ante la situación en la que se encuentran los trabajadores; el Convenio Colectivo en su art. 2 punto 3 establece que cuando se produzca una ampliación por integración de nuevo personal derivada de procesos de transferencia, exigirá la previa negociación y acuerdo con las Organizaciones Sindicales, que ya han pasado casi tres meses y los 126 trabajadores carecen de regulación ; ruega a S.A.C. y L. que se les aplique el vigente Convenio Colectivo para el personal Laboral con la interpretación acordada por esta Comisión el pasado 22 de diciembre.

Formula dos preguntas a *la Consejería de Medio Ambiente* 1ª) en relación con una reclamación formulada por el Comité de Empresa de Zamora relativa al Complemento de Atención Continuada del Personal fijo-discontinuo. 2ª) sobre el cierre del Centro de Calabazanos: ¿Es cierto que se ha creado otro nuevo centro denominado Centro Fitosanitario de Castilla y León?

Por el representante de la Consejería de Medio Ambiente manifiesta, en relación con la primera pregunta y con el personal laboral fijo , que desde la Secretaría General se ha oficiado a todos los Servicios Territoriales de Medio Ambiente recordando el contenido y obligado cumplimiento de lo establecido en el artículo 56 del vigente Convenio Colectivo, en cuanto al abono de la cuantía correspondiente al citado Complemento de Atención Continuada; asimismo indica que además del escrito del Comité de Empresa de Zamora han llegado más reclamaciones de personal laboral fijo-discontinuo, de las cuales la gran mayoría están ya resueltas en el sentido de que la Consejería entendía que era correcto el pago a dicho personal en base a que en su contrato (cláusula tercera) figuraba que la retribución de éstos trabajadores se hará a través de salario/día y que en la citada cláusula se dice expresamente que van incorporados todos los complementos retributivos, incluido el de prestación de servicios en domingos y/o festivos.

Por lo que se refiere a la segunda pregunta, señala que, a día de hoy, no se ha recibido ningún escrito del Servicio Territorial de Palencia en el que se indique nada al respecto del cierre del Centro de Calabazanos y que por otras informaciones conoce que hay un cambio de

actividad, no un cierre, pero que no obstante se informará y se contestará por escrito desde la Consejería.

A la Gerencia de Servicios Sociales: pregunta en relación con la ropa de trabajo; señala que desde febrero de 2003 solo han recibido uniformes los Conductores y Ordenanzas; ¿ qué pasa con el resto del personal ? El representante de la Gerencia toma nota de la pregunta.

Por la representación de CC.OO. se pregunta a la Gerencia de Servicios Sociales sobre la reunión prevista para el día 18, al objeto de tratar el tema de la reducción de jornada y la contratación de personal: ¿se mantiene o no dicha reunión?. Por el representante de la gerencia de Servicios Sociales se indica que se contestará hoy mismo

A la Gerencia Regional de Salud: en relación con las instrucciones de S.A.C.y L. a los Centros Hospitalarios; asimismo manifiesta su protesta con la actuación de la Dirección General de Recursos Humanos, ante la inasistencia a las reuniones.

Por D. José Manuel Torre, de U.G.T., se informa, en relación con el tema del Personal del Hospital recientemente transferido, que se han reunido en Burgos con 90 de los 126 trabajadores pertenecientes al citado Hospital y que lo que estos quieren no es que se les trate con mimo y cariño como se indica en las Instrucciones, ya que se encuentran en una situación muy difícil, por lo que insta a Función Pública para que retome este asunto y no vaya a mayores.

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión a las 12,15 horas, redactándose con el Visto Bueno de la Sr. Presidenta este Acta de la que yo como Secretaria doy fé.

VºBº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA