



**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA
COMISIÓN PARITARIA CELEBRADA EL DIA 17 DE MARZO DE 2014**

En Valladolid, siendo las 10,30 horas del día 17 de marzo 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. Luis-Miguel Rodrigo Cuadrado
(U.G.T.)

D^a M^a Angeles Dominguez Rubio
D. Fernando Nieto Vara
D^o Carmen Alonso Rios
(CC.OO.)

D. José Luis Rodriguez Gonzalez
D. José Contreras Lorigo
(CSI.F)

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

POR LA ADMINISTRACIÓN

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

Se inicia la reunión a las 10,30 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:



EDU: número 20: Escrito de un trabajador, personal subalterno con destino en el Colegio de Educación Especial Bérnidum de Fuentes Nuevas-Ponferrada, en el que solicita: 1º) Que en base a lo que expone en el citado escrito la C. Paritaria pida que se cumpla la disposición adicional 5 del Convenio vigente, o en su caso se tomen como iguales los diferentes puestos de trabajo de una misma categoría profesional siempre y cuando el Convenio Colectivo no haga diferencia entre ellos; 2º) que se cumplan los Calendarios Laborales teniendo en cuenta lo anterior y que los puestos de trabajo del personal subalterno sean tratados como iguales en cumplimiento del convenio con el fin de que haya una verdadera igualdad entre los trabajadores de una misma categoría profesional sin agravios comparativos y sin indefensiones algo que por otra parte entiende redundante en un mejor funcionamiento del centro.

Por el representante de la Dirección General de Recursos Humanos se informa, en relación con este escrito, que el mencionado trabajador ha presentado numerosas reclamaciones sobre la misma cuestión; que tanto el Procurador del Común, como la Sentencia del TSJCyL han desestimado sus pretensiones, poniendo de manifiesto que no hay agravio comparativo en los hechos que denuncia, toda vez que las RPT distinguen los puestos de trabajo de Vigilante de los de Ordenanza. La competencia funcional es la de Personal Subalterno, pero el puesto de trabajo es diferente.

UGT manifiesta que se trata de puestos de trabajo diferentes, por lo que no ven el agravio comparativo. CSI.F manifiesta que si bien el C Colectivo engloba en la misma competencia funcional a Ordenanzas y Vigilantes, las relaciones de puesto de trabajo son diferentes y distinguen a unos de otros atendiendo a las funciones que le son propias, es decir que las RR.PP.TT. señalan que sus funciones son las propias del puesto y no las de la competencia funcional; en relación con la cuestión de los calendarios laborales se pueden estar más de acuerdo con el trabajador, rechazan los agravios comparativos y abogan por el cumplimiento de los calendarios laborales. CC.OO. y C.G.T. están de acuerdo en que los puestos de vigilante y de ordenanza son diferentes.

Se acuerda contestar al firmante del escrito en los siguientes términos: *que no hay agravio comparativo en los hechos que denuncia, toda vez que las RPTs distinguen los puestos de trabajo de Vigilante de los de Ordenanza. La competencia funcional es la de Personal Subalterno, pero el puesto de trabajo es diferente...*

FOM y RR.HH. de Educación: número 14: Escrito de José Mariano Prieto Arribas, Presidente del Sector de Admon. Gral. de C y L de CSI.F, solicitan al Presidente de la Paritaria la inclusión en el orden del día de la próxima Comisión Paritaria para que se acuerde la convocatoria de un concurso de traslados dentro del ámbito de la relación de puestos de trabajo del personal fijo-discontinuo adscrito a la C. de Fomento y M. Ambiente (art. 113 del CC) y la convocatoria de un concurso de traslados del personal laboral fijo-discontinuo de la c. de Educación (art. 108.2 del CC) para este año 2014. **FOM: número 13:** Escrito de la FSP-UGT de Avila, en el que, una vez más, quiere hacer llegar a la Paritaria las quejas que constantemente se están produciendo por parte de los trabajadores fijos-discontinuos de la C.



de Fomento y Medio Ambiente; reclama de esta comisión que cumpla las actuaciones que le son encomendadas en el citado CC en su título II, Capítulo 1 Art. 5.

Con este escrito CSI.F reitera su petición para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 113 y 108.2 del Convenio Colectivo; que la Paritaria inste a las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente y Educación para que proceda ya a la convocatoria anual del concurso de traslados para los trabajadores fijos-discontinuos, tanto para los del operativo de prevención y extinción de incendios como para los adscritos a la consejería de Educación. Asimismo CSI.F quiere conocer, si lo hubiera, el borrador de las bases de ambos concursos.

El representante de Educación manifiesta que el último concurso fue en el año 2008, en el que participaron 15 trabajadores; que no pueden participar los interinos, que se han hecho seis movilidades geográficas y que se van a hacer tres más; manifiesta que antes de hacer el concurso habrá que modificar la RPT y en una RPT hay altas, bajas y modificaciones; CSI.F agradece las movilidades pero señala que estas son temporales y que con el concurso serían definitivas.

UGT manifiesta, en relación con estos dos escritos, que hay que cumplir con la obligación que establece el Convenio Colectivo; Educación debe actualizar las RPTs y crear allí donde hay necesidad; en relación con los comedores escolares señala que hay que crear plazas donde exista la necesidad y modificar donde haya que modificar. CC.OO. se alegra de que se ponga de manifiesto que es necesario hacer una nueva RPT por lo que pide que se haga ya y que se ponga un plazo para evitar que se demore en el tiempo. CGT se reitera en la misma línea expresada por el resto de Organizaciones Sindicales de que convocar los concursos es una obligación que marca el Convenio y que es necesario la nueva RPT en Educación. Todas las organizaciones piden que se les traslade cuanto antes el borrador del concurso.

La representante de la C. de Fomento y Medio Ambiente informa que ya tienen muy adelantado el borrador y que antes de que acabe este mes es su intención presentarlo, que lo harán llegar a las Organizaciones Sindicales y luego se verá en Grupo de Trabajo.

Se propone contestar desde el grupo de Trabajo a los firmantes de los escritos 13 y 14 en idénticos términos al escrito número 7 visto y analizado en el GT del 29 de enero de 2014 : *Se acuerda que por el Grupo de Trabajo se haga una “petición” al Servicio de Selección y Provisión de la Dirección General de Función Pública y a las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente y de Educación, en el sentido de que, una vez solventados los problemas organizativos, se remita a la Comisión Paritaria el borrador de la Orden del concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral fijo-discontinuo dependientes de las Consejería de Fomento y Medio Ambiente y de Educación, lo antes posible.*

FOM y M. AMB.: número 18, escrito de un trabajador D. M. J.S. en el que expone a la Comisión lo siguiente: que es trabajador fijo-discontinuo del operativo de prevención y extinción contra incendios forestales de la Consejería de Medio Ambiente en Avila; que su puesto de trabajo es Oficial de 1ª Conductor, en Poyales del Hoyo, con carácter cíclico durante 6 meses al año. Que según recoge el art. 114 del CC*dadas las características del trabajo, el personal fijo-discontinuo que presta servicios en el operativo de prevención y extinción contra incendios forestales en Castilla y León deberá someterse a reconocimiento*



médico previo a fin de que se demuestre su idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo. Dicho reconocimiento médico (es el mismo para peones y conductores) se realizará de acuerdo con los baremos de aptitud médica y física que se determinará mediante acuerdo de la Comisión paritaria, previo informe favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales . Solicita que se eliminen las pruebas físicas para los conductores, ya que no las considera necesarias para el trabajo que realiza y cree que es un agravio comparativo con el resto de Conductores de otros Servicios de la Junta de Castilla y León.

CSI.F considera necesaria la revisión de los baremos de aptitud médica y física y pregunta si el baremo vigente es el que recoge el Anexo I del acta número 5 del 14 de abril de 2003. Por la Administración se pone de manifiesto que el reconocimiento médico es obligatorio para todas las categorías, que el baremo está establecido en un acuerdo de Paritaria del año 2003 y que hasta tanto no se apruebe otro es el que está en vigor . Por la representante de Fomento se añade que se está aplicando ese baremo, que no está dando problemas y que su intención era no cambiarlo. UGT pide que se negocie otro baremo y que además éste no se ha ratificado; CC.OO. manifiesta que debe de haber un reconocimiento médico e igualmente CGT y señalan que están de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo con independencia de que se pueda revisar el protocolo de reconocimientos médicos. Solicitan que se les remita el acuerdo de Paritaria de abril de 2003.

El Sr. Presidente propone a la parte social que haga, si lo estima oportuno, alegaciones que serán remitidas al Servicio de personal de Fomento y además también al servicio de prevención que tiene que informarlo con carácter previo tal y como establece el Convenio.

Por lo que respecta al escrito del trabajador se acuerda contestar *que no existe agravio comparativo y que el reconocimiento médico es obligatorio para todos los trabajadores cualquiera que sea su competencia funcional y que el baremo vigente es el que se estableció mediante acuerdo de la Paritaria el 14 de abril del 2003.*

FOM y M.AMB: Número 22: Escrito de D. Jesús Angel Jimenez, D. Jose Gómez Santana y D Oscar Hernando Ruiz, personal laboral fijo del Servicio Territorial de Medio Ambiente de Soria, en el que solicitan se les aclare y responda a una serie de cuestiones relativas a su categoría de conductores y en concreto si es legal la situación de conducir autobombas del operativo de incendios en época de peligro alto sin que se les abone la correspondiente guardia de incendios.

Por la representante de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente se informa de lo siguiente: 1º) *sobre el calendario laboral y jornada*, ellos piden que se les aplique una jornada ordinaria del art. 64 pero es un colectivo sujeto a disponibilidad en su grado máximo y por tanto, con carácter general no tienen jornada ordinaria de 8 a 15 horas, es decir tienen jornadas especiales del art.66, su jornada puede ser de 10 horas, todo lo que exceda de 10 horas será considerado como horas extraordinarias, al mes se reajusta su jornada para que no exceda de la jornada mensual.2º) *sobre el complemento que ahora no cobran*: el Servicio Territorial en épocas muy puntuales les asigna la conducción de motobomba (3 días), se les computa el desplazamiento para recoger el vehículo dentro de su jornada ; no hacen guardias de incendios; esos conductores hacen su jornada habitual



UGT manifiesta, una vez escuchada la versión de la Consejería, que tenían otro planteamiento de la cuestión, por lo que piden que este escrito quede pendiente

CSI.F manifiesta lo siguiente: A la pregunta *¿A partir de qué hora se considerarían horas extras en nuestra jornada laboral? ¿A partir de las siete horas y media?* CSI.F responde que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores *tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo* y teniendo en cuenta que el artículo 64.4 del Convenio Colectivo vigente dice que *“el número de horas ordinarias de trabajo efectivo, excepto en los supuestos expresamente establecidos en el Convenio, no podrá ser superior a 9 diarias, ampliables a 10 mediante acuerdo con la representación legal del personal”*.

A la pregunta *¿cuáles son las jornadas especiales a las que se refiere el artículo 66?* Responden que son aquellas no comprendidas en el número 6 del artículo 64.

A la pregunta *¿nuestra jornada laboral máxima es la que marca el artículo 64.4?* contestan que la jornada máxima anual es la establecida en el artículo 64.1 y que el artículo 64.4 establece el número de horas ordinarias de trabajo efectivo.

A la pregunta *¿es legal esta situación que nos imponen, conducir autobombas del operativo de incendios en época de peligro alto sin que se nos abone la correspondiente guardia de incendios?* CSI.F, tras escuchar la explicación de la Administración, decide posponer su respuesta hasta conocer más sobre el asunto.

CC.OO. está de acuerdo con la explicación facilitada por la representante de la Consejería que es la que ellos tenían a través del Comité de Empresa.

CGT, si bien está de acuerdo, plantean una duda: un conductor de la Delegación Territorial todos entendemos que su cometido es conducir un vehículo normal, como por ejemplo acompañar a un Técnico donde sea necesario en las guardias; cosa muy diferente es conducir un vehículo motobomba, que no son los vehículos que tienen asignados en su calidad de conductores. Por la Consejería se informa que no es habitual pero que una Sentencia del TSJCyL de 2011 daba la razón a la Consejería en un supuesto similar; que remitirá a la secretaría la Sentencia en cuestión.

Vistas las manifestaciones de las Organizaciones Sindicales este escrito queda pendiente para estudiarlo de nuevo.

FOM y M.AMB: Número 23: Escrito de la Presidenta del Comité de Empresa de “Resto de Consejerías” de Avila, en el que solicita se les informe de las competencias del puesto de trabajo de “Celadores Mayores”.

Por la Consejería de F y Medio Ambiente se informa que en el Convenio Colectivo se define la competencia funcional de Celador de Medio Ambiente en los siguientes términos: *“Celadores de Medio Ambiente (grupo III): son los trabajadores que se encargan de la vigilancia y custodia de la flora y fauna en terrenos cinegéticos en régimen especial, espacios naturales y aguas continentales, denuncian las infracciones cometidas en los mismos, y bajo la dirección técnica correspondiente desarrollan las actividades propias el plan de gestión establecido. Para el acceso a esta competencia funcional se requiere estar en posesión del título de Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos o equivalente.”* Por su parte, el art. 68 de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de



Caza, de Castilla y León establece que la vigilancia de la actividad cinegética en Castilla y León será desempeñada por los Agentes Forestales y Celadores de Medio Ambiente de la Junta, reconociéndoles, a los efectos de esta Ley, que tendrán la condición de Agentes de la Autoridad. La referida Ley define las reservas regionales de caza como terrenos cinegéticos titularizados por la Junta de Castilla y León, cuya administración corresponde a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente. En cada reserva regional de caza hay un director técnico provincial que se encarga de la elaboración de los documentos técnicos administrativos: el plan de caza (cuántos animales, cuando y dónde deben ser cazados) Los cazadores en las reservas van acompañados por los Celadores de Medio Ambiente. Los puestos a los que pueden acceder los trabajadores de esta competencia funcional son de 2 tipos:

-. Celador de 1ª -. Celador Mayor Los puestos de Celador Mayor se encuentran ubicados en las reservas regionales de caza, y además de las funciones que con carácter general corresponden a todos los trabajadores de esta competencia funcional, se encargan de la elaboración del calendario anual de caza, organización de los servicios y los cuadrantes correspondientes de todos los celadores de primera de la zona de la reserva regional de caza. En ambos casos pueden formular denuncias de caza y pesca.

Para CSI.F las competencias de los Celadores Mayores son, con carácter general, las recogidas en el Convenio Colectivo y en las relaciones de puestos de trabajo.

CGT pide el informe de la Consejería ya que parte del mismo no viene recogido en el convenio.

Se acuerda contestar a la solicitud de información del Comité de Empresa, firmante del escrito, en los términos reseñados en el informe de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

GSS: número 16: Escrito del Comité de Empresa de Sanidad, Familia e Igualdad de Oportunidades de León en el que, en relación con la negociación de los Calendarios Laborales manifiesta que el Comité ha recibido para su estudio los CL de los Centros, con excepción de las dos Residencias de mayores, el día 20 de noviembre y 8 días después los de las Residencias. Solicita de la Paritaria que se tomen las medidas oportunas para promover que en lo sucesivo, se faciliten los calendarios con suficiente antelación.

Por el Sr. Presidente se pone de manifiesto que lo que se pide en este escrito es idéntico a lo ya visto y analizado por el GT del día 29 de enero, concretamente en el escrito número 2, relativo a la negociación de calendarios laborales de la G.S.S. en Valladolid. Se indica que por la Administración, si bien hay unos plazos, siempre se actúa con mucha flexibilidad. UGT pide que haya una verdadera negociación y que sea en tiempo y forma. Por CSI.F y CC.OO.se insiste una vez más en la necesidad de cumplir los plazos y seguir el procedimiento establecido. CGT se reitera en lo mismo y formula una pregunta ¿qué pasa cuando no hay acuerdo en la negociación de un Calendario Laboral y se remiten las discrepancias a la Paritaria?. Por la Administración se contesta que tales discrepancias pueden ratificarse o no en el Pleno de la Comisión Paritaria, de ratificarse queda abierta la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional social.



Se acuerda acusar recibo del escrito y contestar en idénticos términos a lo acordado en el Grupo de Trabajo del 29 de enero de 2014 :*“Que cuando se remitan escritos constatando discrepancias en los CL y estos hayan sido negociados con posterioridad al 30 de noviembre, se analizarán en esta Comisión Paritaria”*..

GSS: número 19, Escrito de D. Luis Miguel Rodrigo Cuadrado, Secretario del Sector Autonómico de la FSP-UGT de El Bierzo, en el que expone lo siguiente: Que la Directora de la Residencia Mixta de Personas Mayores de Ponferrada solo autoriza la realización de cinco cambios de turno a petición de los trabajadores. Teniendo en cuenta lo establecido en el art. 66.2 del CC *“Dadas las particulares condiciones del personal que trabaja a turnos, a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, se facilitará la posibilidad de efectuar cambios de turno entre los trabajadores de un mismo colectivo, respetando los criterios fijados en los respectivos calendarios laborales y en la normativa laboral vigente y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio”* Solicita: 1º) Conocer en qué apartado de la legislación vigente se recoge el número exacto , 5 o cualquier número, de cambios de turno que pueden ser realizados a instancia de los trabajadores; 2º) Si la Directora del Centro tiene capacidad de interpretar el CC; en caso de no ser así, considera que sería necesario recordar a esta Directora que no tiene dicha potestad.

Esta misma cuestión ya ha sido objeto de análisis en el Pleno de la Comisión Paritaria del día 14 de marzo, concretamente en el punto tercero: *“Escrito de CGT de Palencia relativo a cambios de turno, (escrito número 10)”*, por lo que se acuerda contestar al firmante del escrito número 19 con el acuerdo alcanzado, que es el siguiente: *“Los cambios de turno que solicite el personal al que hace referencia el artículo 66.2 del Convenio Colectivo, no tendrá más limitaciones que las mencionadas en dicho precepto, esto es: el respeto a los criterios fijados en los respectivos calendarios laborales y en la normativa laboral vigente y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio, necesidades que, de ser invocadas como fundamento de una eventual denegación del cambio, deberán ser motivadas, en todo caso, en la forma que establece la Disposición Adicional Decimosegunda del vigente Convenio, esto es detallando las concretas razones o motivos que fundamentan tal decisión”*.

GSS número 21: *escrito de D^a Trinidad Garcia Cabezas, Secretaria General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y trabajadora del Centro Virgen del Yermo de Zamora, con la categoría de C.T.S.A. en el que manifiesta:* 1º) que existen discrepancias entre la Dirección del centro Virgen del Yermo y los trabajadores con la categoría de CTSA en cuanto a la función del cambio de bolsa de diuresis ; 2º) que desde siempre los Cuidadores han venido haciendo el vaciado de la bolsa de diuresis y el personal de enfermería el cambio de la misma; 3º) que el cambio de bolsa de diuresis, es una función sanitaria y existe un protocolo de actuación con medidas preventivas para su manipulación, siendo dicho protocolo el que enumera. Solicita a la Paritaria que se pronuncie y declare si son funciones del CTSA.. .



Se informa por la Administración que esta cuestión ya ha sido objeto de análisis en la reunión del pleno de la Paritaria del 11-11-2005 (acta 27); se trató esta cuestión y se quedó pendiente al no haber acuerdo.

La Gerencia reitera lo ya manifestado en otras ocasiones que se ha analizado y debatido esta cuestión e indica que tal función, en principio, corresponde en sus centros, al Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales, que se trata de funciones que pueden hacer los familiares, no precisando unos conocimientos especiales o que entrañen una especial dificultad técnica, pero que no obstante si hubiera una circunstancia excepcional lo supervisaría el personal de enfermería. Asimismo pone de manifiesto el hecho por todos conocido, de que cada vez es más frecuente estas situaciones debido al progresivo deterioro de los usuarios, por lo que creen que, con carácter general, el CTSA tiene conocimientos específicos y técnicos.

Para U.G.T., CC.OO y CSI.F esa función corresponde al personal de enfermería y para C.G.T. no le corresponde al C.T.S.A.

Persiste la discrepancia y se llevará al Pleno de la próxima Comisión Paritaria

TODAS: número 12 Escrito de la FSP UGT de Soria en el que solicita a la Paritaria interpretación sobre si el examen de una bolsa de empleo de una Diputación Provincial o de cualquier otra Administración Pública, se puede o no considerar prueba de acceso a la Función Pública y por tanto genera día completo por asistencia a dicho examen.

Por la Administración se indica que el acceso a la Función Pública puede ser de modo definitivo o provisional, es decir que una prueba o examen para acceder a una bolsa de empleo de una Administración Pública también ha de considerarse como modo de acceso a la Función Pública y por tanto está incluido en el artículo 77 del vigente Convenio Colectivo. La parte social está de acuerdo con lo manifestado por la Administración, proponiendo CSI.F que se modifique el texto del Convenio; por la Administración se matiza en el sentido de que la interpretación que propone no implica ni supone una modificación del convenio Colectivo y que todos sabemos que el mencionado art. 77 está pendiente de resolución en el Tribunal Supremo.

Se acuerda contestar a la interpretación solicitada por la FSP UGT de Soria en los siguientes términos: *Una prueba o examen para acceder a una bolsa de empleo de una Administración Pública también ha de considerarse como modo de acceso a la Función Pública y por tanto está incluido en el artículo 77 del vigente Convenio Colectivo..*

TODAS: número 15: Escrito de CC.OO. de Salamanca en el que, vuelve a solicitar que se realicen las gestiones oportunas para que la información sobre todas las resoluciones adoptadas en los expedientes por causa de salud se dé cuenta a la Comisión Paritaria. Art. 12.3 del Convenio Colectivo.

Por la Administración se informa que en fecha 24 de febrero el punto quinto del Pleno de la C Paritaria venía referido a : *“Información al Pleno de las Resoluciones adoptadas en los expedientes de movilidad por motivos de salud año 2013 (art. 12.13 del Convenio*



Colectivo), entregándose -en esa reunión- a todos los miembros un documento donde se detallan por Consejerías el número de Resoluciones adoptadas (estimatorias o desestimatorias) en los expedientes de cambio de puesto por causa de salud durante el año 2013, entendiendo que con esta relación se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 12.13 del vigente convenio Colectivo.

Se acuerda contestar a la Sección Sindical de CC.OO. de Salamanca que: *con fecha 24 de febrero- como consta en el punto quinto del orden del día- desde el Pleno de la Paritaria se procedió a informar mediante la entrega de un documento donde se detallaban por Consejerías el número de Resoluciones adoptadas (estimatorias o desestimatorias) en los expedientes de cambio de puesto por causa de salud durante el año 2013, entendiendo que con esta relación se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 12.13 del vigente convenio Colectivo. Dicha información a la parte social le parece incompleta*

TODAS: número 17: Escrito de la Secretaría Autonómica de la FSP-UGT de Valladolid, en el que pone de manifiesto que a la vista de la Sentencia de la Sala 4ª de lo Social del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2014, solicita que -en aplicación del fallo de la misma- la Comisión Paritaria interprete que el concepto de “*hecho causante*” del artículo 77 1 b) del Convenio Colectivo no finaliza si no va acompañado de “alta médica”.

Por el Sr. Presidente se pone de manifiesto que existe una Sentencia del TS, pero que no va a entrar a analizar el contenido de la misma, toda vez que el supuesto que plantea es diferente; que se debe distinguir entre el “alta médica” y el “alta hospitalaria”; que el propio art. 77.2 establece con claridad que: “ *todos los permisos a que se refiere el apartado 1 (entre los que se encuentra el 77 1 b) comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso*”, es decir que si el hecho causante del permiso, (en este caso la hospitalización del familiar), no se mantiene durante todo el disfrute del permiso, si hubiera “alta hospitalaria” el permiso finalizaría. Por un principio de prudencia entiende que la interpretación del art. 77 debe quedar así, sin perjuicio de que su denegación o extinción pueda dar lugar a una reclamación concreta en vía administrativa o judicial.. En consecuencia, la postura de la Administración es no aplicar esa Sentencia, máxime cuando la Administración no ha sido demandada.

Desde CSI.F no entienden la postura de la Administración de no acatar una Sentencia y manifiesta que, entre las funciones de la Paritaria, está la de “actualizar y poner al día las normas del Convenio Colectivo cuando resultasen afectadas por disposiciones legales o reglamentarias”, por esta razón, solicitan que los puntos 1b) y 2 del artículo 77 del convenio Colectivo se modifiquen en el sentido señalado por el Tribunal Supremo para clarificar el uso de este permiso.

Desde UGT se pide la extensión de los efectos de esa Sentencia al supuesto del art. 77 1 b) del Convenio Colectivo; la Administración manifiesta que en este momento no es negociable, reiterando que no está obligada porque la Administración no ha sido demandada sino que se trata de un juicio concreto, e insiste en que este fallo no es extensible al art. 77 porque es un supuesto diferente y, por tanto, no está obligada a acatar la sentencia.



CC.OO. no está de acuerdo con la postura manifestada por la Administración; asimismo CGT muestra su desacuerdo y quiere que conste en acta que la Administración no se acoge a dicho fallo.

Persiste la discrepancia y se llevará al Pleno de la próxima Comisión Paritaria

Se informa que los efectos derivados de los pronunciamientos del Grupo de Trabajo de la Comisión Paritaria se considerarán válidos desde su notificación, sin que sea preciso su conocimiento por parte del Pleno de la Paritaria; no obstante serán informados en el próximo Pleno de la Comisión Paritaria.

Sin más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 11,35 horas, redactándose con el Visto Bueno del Sr. Presidente este acta, de la que yo, como Secretaria, doy fé.