

ACTA NÚMERO 11

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 22 DE DICIEMBRE DE 2003.

En Valladolid, siendo las 10,00 horas del día 22 de diciembre de 2003, 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

D. Francisco RAEDO APARICIO
Dirección Gral. Función Pública
D. Nilo VELASCO VALENTIN
C. de Hacienda
D. Bernardino MARCOS ÁLVAREZ
C. de Sanidad
D Raúl ROJO TOMÉ
C. de Agricultura y Ganadería
Dª María Gloria RUIZ BUSTO
C. de Medio Ambiente
D. Antonio RUIZ GÓMEZ
C. de Educación
D. Juan José TRIGUEROS
S.A.C.y L.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Dª Purificación SIERRA MARTIN
(U.G.T.)
D Mateo YUGUEROS YUGUEROS
(U.G.T.)
D. Francisco José GÓMEZ PASTOR
(U.G.T.)
D. José Antonio CASADO SEOANE
(U.G.T.)

Dª Begoña FERNANDEZ PEREZ
(CC.OO.)
Dª Marito PALACIOS RUIZ
(CC.OO.)
D. Agustín MUÑOZ DUASO
(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^a. María Jesús CABALLERO
C. de Presidencia y A.T.
D^a. Caridad DE DIEGO HERNANDO
Gerencia de Servicios Sociales
D. Isaac GIL SÁNCHEZ
C. de Economía y Empleo
D. Jesús BALBÁS
S.A.C. y L.
D. Miguel Ángel SOUSA
S.A.C. y L.

Asesores de la parte social:

D. Javier GOMEZ CALOCA
(U.G.T.)
D. Alberto LOZANO
(U.G.T.)
D. José Manuel TORRE
(U.G.T.)

D. Esteban RIERA GONZALEZ
(CC.OO.)
D. Matías FERNANDEZ
(CC.OO.)

ORDEN DEL DÍA

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

Punto Segundo: Interpretación del alcance del artículo 2, párrafo segundo, apartado a), punto 4 del Convenio Colectivo.

Punto Tercero: Relaciones de Puestos de trabajo.

Punto Cuarto: Clasificación profesional.

Punto Quinto: Calendario Laborales año 2004 con discrepancias.

Punto Sexto: Ruegos y Preguntas.

Preside la reunión, en ausencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública, D. Francisco Raedo, Coordinador de la Dirección General, actuando como Secretaria D^a María-José Argüello, Técnico del Servicio de Relaciones Laborales.

Convocada la reunión a las 8,30 horas, el Sr. Presidente la declara abierta a las 8,35 horas

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

El acta número 10, correspondiente a la sesión extraordinaria de la Comisión Paritaria celebrada el día 26 de noviembre es aprobada por unanimidad.

Se propone por la Administración, siendo aceptado por la representación social, alterar el orden establecido en la convocatoria para el análisis de los puntos objeto del orden del día, para dar tiempo a que lleguen dos asesores de la representación sindical.

Punto Quinto: Calendario Laborales año 2004 con discrepancias

De acuerdo con lo establecido en el artículo 70.3 del vigente Convenio Colectivo se proceden a analizar los Calendarios Laborales remitidos antes del 30 de noviembre a esta Comisión por cualquiera de las partes (Administración o representantes del personal).

Dichos calendarios han sido objeto de un análisis en la reunión del Grupo de Trabajo de esta Comisión el pasado 19 de diciembre.

Nº 197: Calendario Laboral remitido por la Secretaría Territorial de Valladolid, correspondiente a la Escuela de Educación Infantil “Amanecer” de Valladolid. Las discrepancias surgen en el Personal de Servicios y en el Personal de Mantenimiento.

Por la Comisión Paritaria se acuerda: -Por lo que respecta al Personal de Mantenimiento no se aceptan las propuestas de la Responsable del Centro, ya que no se da razón alguna que justifique el cambio de horario y se pretende que asuman más competencias que no son las propias de su Categoría Profesional como abrir o cerrar el Centro.

-Por lo que se refiere al Personal de Servicios se deberán analizar las funciones que realizan estos trabajadores: de carácter general (antes o después de que estén los niños para preparar el Centro de Trabajo) y funciones puntuales. Se considera razonable que parte del horario se realice fuera de la jornada de apertura del Centro, debiendo ceder por tanto a favor de la Administración y decidir sobre una de las cinco opciones que se dan. La Comisión Paritaria señala que las discrepancias deberán ser resueltas teniendo como modelo el calendario laboral de la Escuela de Educación Infantil “Peter Pan”.

Nº 239: Escrito del Presidente del Comité de Empresa del Personal Laboral de la Consejería de Educación y Cultura de Burgos. La Comisión Paritaria, una vez analizada la documentación, carece de datos suficientes para adoptar una solución, no aportan el Calendario Laboral ni las discrepancias en el mismo. Por tanto se acuerda solicitar documentación complementaria.

Nº 241: Calendarios Laborales remitidos por el Servicio Territorial de Burgos, relativos a los siguientes Centros: IES “Pintor Luis Sáez”, Centro de Educación de Adultos “Victoriano Cremer” y Centro de Educación de Adultos “San Bruno”.

-Discrepancias en el Calendario Laboral del Instituto de Educación Secundaria “Pintor Luis Sáez” por lo que respecta al Personal Subalterno. La Comisión Paritaria acuerda, una

vez analizado el Calendario propuesto por la Administración, que procede rechazar las alegaciones de la trabajadora por entender que no hay motivaciones que lo justifiquen.

-Calendario Laboral del Centro de Educación de Adultos “Victoriano Cremer” y Centro de Educación de Adultos “San Bruno”. Analizada la documentación se constata que el puesto de trabajo que cubre el trabajador D. Manuel Castrillo se creó con la finalidad de realizar funciones en los dos Centros mencionados y que dicho trabajador obtuvo ese puesto a través del Concurso de Traslados de Personal Laboral de diciembre de 2001. La Comisión Paritaria acuerda que no hay razón para estimar las alegaciones de dicho trabajador, dando por válido el Calendario Laboral propuesto por la Administración.

Nº 243: Calendarios Laborales remitidos por el Jefe del Servicio Territorial de Cultura de Valladolid relativos a los siguientes Centros: Archivo Histórico Provincial y Servicio Territorial de Cultura de Valladolid.

-Archivo Histórico Provincial. En el Calendario propuesto por la Administración se establece la presencia obligatoria de un ordenanza por la tarde, motivada por las necesidades del servicio. La Comisión Paritaria acuerda que el Calendario propuesto por la Administración es el adecuado, toda vez que la mera negativa no es razón suficiente, primando en todo caso las necesidades del servicio; no obstante desde esta Comisión se sugiere a la Administración que la asignación del personal de tarde se haga respetando el máximo consenso posible entre los trabajadores.

-Calendario Laboral del Servicio Territorial de Cultura. Las discrepancias se plantean en la entrada y salida de carácter rotativo del Personal Subalterno, compensándole hora por hora a elección del trabajador, durante el mes en que se haya generado el exceso de horas o en los meses siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio. La Administración propone que el exceso de horas se pueden acumular en jornadas completas. U.G.T. manifiesta su conformidad, pero CC.OO. discrepa alegando que la jornada debe ser flexible para todos los trabajadores, y que en este caso no lo es para el Personal Subalterno Ordenanza, pide que se busque compensación horaria o de otro tipo. Señala que discrepa porque no se recoge la compensación del exceso de horas. La Administración pone de manifiesto que aquí se traen únicamente las discrepancias, no si se considera más o menos onerosa una jornada que otra.

Nº 275: Escrito de D. Leónides Beloso, en su calidad de Presidente del Comité de Empresa de Educación y Cultura de Valladolid, remitiendo a la Comisión Paritaria los Calendarios Laborales con discrepancias: Archivo Histórico Provincial y Servicio Territorial de Cultura. Presenta idéntica documentación que el nº 243 antes analizado, por lo que se da por reproducido lo allí indicado.

Nº 280: Escrito del Presidente del Comité de Empresa de Palencia en el que solicitan a la Comisión Paritaria se tengan en cuenta las alegaciones que formulan en el mismo, el desacuerdo surge en las categorías de CTSA y Personal de Servicios del CAMP y la de Personal Subalterno en la Residencia de la Tercera Edad. Por la Jefa de Servicio de Personal de la Gerencia de Servicios Sociales se informa al respecto que en el CAMP de Palencia desde septiembre se ha incrementado la plantilla con 4 nuevos CTSA y que esas personas

forman parte de los turnos en los que hay unas carencias y que realizan dos fines de semana más al año . U.G.T. manifiesta que no entienden como con más plantilla los trabajadores hagan más turnos al año. CC.OO. señala que en este caso se ha aprovechado las nuevas contrataciones para reforzar los fines de semana. La Comisión Paritaria no alcanza ningún acuerdo respecto a estos Calendarios Laborales.

Nº 286: Escrito de 19 trabajadores, de fecha de entrada en la Administración el 11/12/03, todos ellos pertenecientes a la plantilla de Personal Laboral de la de Soria relativo al Calendario Laboral para el año 2004. En este supuesto la Comisión Paritaria rechaza la propuesta de dichos trabajadores y no entra a analizarla, toda vez que no son parte legitimada para remitir las posibles discrepancias de su Centro Laboral y la presentación, de acuerdo con lo previsto en el art. 70 del Convenio Colectivo, es extemporánea.

Punto Cuarto: Clasificación profesional.

Por la Administración en relación a este punto se expone lo siguiente: la clasificación profesional que se incluye en el orden del día de esta sesión viene a culminar un proceso que estaba pendiente, fruto de las labores de un grupo de trabajo, con la aceptación por las partes de una nueva clasificación profesional. En una primera parte de los trabajos se ha efectuado la definición de funciones de las categorías profesionales, su denominación en algunos casos nueva, sus requisitos de acceso y de movilidad. En segundo lugar se ha realizado la clasificación en cinco grupos profesionales, reclasificación en algunos supuestos, configuración de áreas funcionales, quedando por último pendiente el correspondiente sistema retributivo.

El representante de la central sindical UGT pone de manifiesto que está pendiente la clasificación retributiva y complementos, que tras la negociación de la clasificación se han detectado carencias en las plantillas y otras circunstancias como que en determinados puestos de la categoría profesional de oficial de 2^a, en ciertos centros de trabajo hacen funciones de oficiales de 1^a, así como los problemas que se plantean en relación con el uso del teléfono en los centros grandes de la Gerencia de Servicios Sociales (CAMP, RTE) por el Personal Subalterno. Asimismo esta central sindical hace constar, entre otras, determinadas cuestiones puntuales como que reiteran, dada la titulación específica que se exige, la petición de funcionarización de la categoría de Celadores de Medio Ambiente a Agentes Medioambientales. Manifiestan su apoyo a que no se privatice servicios y se sigan realizando por personal de esta Administración, critican el poco apoyo de la Consejería de Educación consideran que la parte sindical se ha preocupado más por la buena prestación de los servicios que la citada Consejería. Por último indican que la clasificación en global es satisfactoria.

La central sindical CCOO considera que esta clasificación profesional no es la mejor pues no cumple las expectativas de los trabajadores, efectúan una serie de observaciones como que no se ha cambiado, cuando hubiera sido posible, algunos términos y

denominaciones al género femenino, que no están satisfechos del todo con diversas categorías en el supuesto que presten servicios en la Consejería de Educación, como: Técnico de Jardín de Infancia, Personal Subalterno, Personal de Servicios y ATE consideran que no se ha tenido en cuenta la distinción que hay entre educar e impartir docencia.

Por otra parte exponen que sí se recoge bastante lo que solicitaba CCOO desde hace tiempo, no consideran oportuno que las categorías profesionales a extinguir se queden en un grupo inferior por que no tienen el carácter de “a extinguir” voluntariamente.

La F.S.A.P. no está conforme con el tratamiento que se ha dado a las categorías profesionales de Personal de Servicios y Personal Subalterno, solicitan que se solucionen las discrepancias.

La Administración propone que en esta reunión se lleve a cabo el acuerdo sobre funciones con los siguientes puntos: 1) Definición de funciones. 2) Clasificación y reclasificación en V grupos, en la mesa de trabajo se propuso que el grupo IV pasase al III, el V al IV, salvo las categorías a extinguir, y el VI al V. 3) Áreas funcionales las tratadas en el grupo de trabajo. 4) Efectividad condicionada a la aprobación de la RPT que de respuesta a esta clasificación, los requisitos que deben figurar se encontrarán en la RPT, instrumento final para llevar a cabo la clasificación profesional, retribuciones y movilidad. Asimismo se podría fijar un plazo para definir el régimen retributivo sobre el primer trimestre del año siguiente; los sindicatos proponen hasta el 15 de marzo como plazo máximo.

UGT manifiestan su voto a favor a la propuesta de clasificación profesional negociada e indican que en las nuevas RPTs que surjan ya tienen que tener previsto las plazas que sean a funcionarizar, también que se fije una fecha tope; sería deseable que el 15 de marzo los trabajadores conocieran su puesto y su base retributiva.

CCOO: la central sindical está conforme con la clasificación profesional; pero quiere hacer constar que la F.S.A.P. está en desacuerdo con que se mantengan las categorías de “a extinguir” en el grupo V, así como la definición de funciones de las categorías Personal de Servicios y Personal Subalterno.

A tenor de las competencias atribuidas a esta Comisión en la Disposición Transitoria Cuarta y a la vista de las conclusiones a que se han llegado en el grupo de trabajo a tal efecto creado, se adoptan los siguientes acuerdos:

1º.- Aprobar las categorías profesionales, con la denominación, descripción de funciones, requisitos de desempeño y acceso y los grupos profesionales de encuadramiento, que aparecen recogidas en el documento anexo I, así como su correspondencia con las hasta ahora vigentes.

2º.- Aprobar la creación de las áreas funcionales que figuran en el anexo II.

3º.- Las categorías y grupos profesionales y áreas funcionales que a la presente se aprueban cobrarán efectividad a partir de la aprobación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, excepto en lo que se refiere a los efectos económicos o medidas de carácter retributivo que puedan derivarse de aquellas, que no cobrarán efectividad hasta tanto en cuanto no se adopten por la Comisión Paritaria los pertinentes acuerdos, manteniéndose entretanto los actuales régimen retributivo y conceptos salariales.

Punto Tercero: Relaciones de Puestos de trabajo.

Por la Administración se procede a informar de las relaciones de Puestos de Trabajo del Personal Laboral correspondientes a las siguientes Consejerías y Centros Directivos: R.P.T. de Personal Laboral de los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo, R.P.T. de Personal Laboral de los Servicios Periféricos del Servicio Público de Empleo, R.P.T. de Personal Laboral de los Servicios Periféricos de la Gerencia Regional de Salud, R.P.T. parcial de Personal Laboral de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y R.P.T. parcial de Personal Laboral de la Consejería de Sanidad.

Por lo que respecta a la R.P.T. de la Gerencia Regional de Salud a nivel periférico, se trata de integrar al Personal Laboral de las Gerencias de Área Provinciales, que afecta a 25 puestos de trabajo. En cuanto a las R.P.T.s de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y de Sanidad se concretan en la adaptación a las nuevas estructuras orgánicas.

El representante de la Consejería de Economía y Empleo procede a informar de la creación de puestos de trabajo en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo (E.C. y L.), concretamente: 1 de Conserje Mayor, 4 de Oficiales de Primera -Conductor-, 1 de Oficial de Primera -Almacenero de primera, 2 de Telefonista, 5 de Personal Subalterno - Ordenanza- y 2 de Peones; por lo que respecta a la Unidad de Informática de los Servicios Centrales se ha procedido a crear 11 puestos, 5 del grupo I, categoría profesional de Técnico Superior de Informática y 6 del Grupo II, categoría profesional de Técnico de Gestión de Informática . En los Servicios Periféricos y atendiendo a las necesidades de cada Gerencia Provincial se han creado un total de 20 puestos, concretamente 7 de Oficial de Primera - Conductor-, 6 de Personal Subalterno –Ordenanza- y 7 de Telefonista. Asimismo informa que se han efectuado modificaciones de los puestos de las Oficinas Territoriales de Trabajo, puestos procedentes de las transferencias de los años 1999 y 2002; se han establecido las equivalencias de los puestos y por último señala que en la R.P.T. de la que hoy se informa no se han amortizado puestos de trabajo.

Por la representación de U.G.T. se pone de manifiesto que únicamente expresarán su opinión respecto a la R.P.T. del E. C. y L., y que de las restantes se niegan a hablar; expresan asimismo su malestar por la forma en que se les ha entregado.

En cuanto a dicha R.P.T. las modificaciones presentadas les parecen correctas, tanto en Servicios Centrales como en Periféricos; no obstante preguntan -en relación con los puestos de Auxiliar Administrativo en las provincias de Ávila, Salamanca y Valladolid- el por qué sale en la columna de situación “a funcionarizar” . Por el Sr. Presidente se pide a la

Consejería de Economía y Empleo que, si es posible, se suprima el término “a funcionarizar”, ya que la funcionarización depende de un Decreto y no tiene por qué figurar en la R.P.T.

Señalan que existen plazas contratadas por obra o servicio y que las mismas son de fomento de empleo; ¿qué va a pasar con ellas?. El representante de la Consejería contesta al respecto que la Consejería les comunicará que van a pasar al E.C. y L. y posteriormente el E.C. y L. decidirá. Por ultimo, y a la vista de las plazas de nueva creación de funcionarios, quieren conocer si hay previsto algún sistema para que el Personal laboral pueda cubrir esas plazas de funcionarios. El representante de la Consejería manifiesta al respecto que en este momento no existe mecanismo legal alguno que permita tal posibilidad.

Por CC.OO. únicamente añadir que no tienen nada que decir, salvo que la manera de entregar las R.P.T.s no puede ser admitida.

Punto Segundo: Interpretación del alcance del artículo 2, párrafo segundo, apartado a), punto 4 del Convenio Colectivo.

Antecedentes: El nuevo Convenio Colectivo, que entró en vigor el 1 de enero de 2003, ha modificado el tradicional ámbito de aplicación que tenían los Convenios precedentes al excluir:“ al personal que presta servicios en las distintas sedes dependientes de las Gerencias de Atención Primaria o Especializada de la Gerencia Regional de Salud”, con la matización respecto del personal no transferido del INSALUD de que:“ le serán de aplicación las condiciones laborales del presente convenio en lo que no contravenga la aplicación del régimen estatutario”.

A fin de tratar de determinar el alcance de tal previsión respecto de las distintas materias reguladas por el Convenio se hace necesario fijar los presupuestos de partida que han dado lugar a esta situación.

Mediante el Real Decreto 1480/2001, de 27 de diciembre, se traspasó a esta Comunidad las funciones y servicios del INSALUD. Así mismo, mediante el Decreto 287/2001, de 13 de diciembre, se aprobó el Reglamento General de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, a fin de adaptar su estructura orgánica y de funcionamiento a la nueva situación que supuso la plena asunción de las competencias en materia de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Por otra parte, en el ámbito de la atención especializada la práctica totalidad de los Hospitales antes gestionados por esta Comunidad han quedado integrados en las Gerencias de Atención Especializada formando parte, junto con los hospitales transferidos del INSALUD, de complejos asistenciales, tal como se establece en el Decreto 24/2003, de 6 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica de los servicios periféricos de la Gerencia Regional de Salud.

Con la transferencia de los medios personales del extinto INSALUD la situación de partida en esta Comunidad, en la que el personal sanitario y no sanitario, tanto en el ámbito de la Atención Primaria como en los Centros Hospitalarios, tenía una vinculación jurídica funcional o laboral, se ha visto modificada sustancialmente, de tal modo que en el momento actual el mayor volumen de personal es el vinculado estatutariamente.

El Acuerdo Marco sobre Ordenación de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud para la mejora de la calidad de la Asistencia Sanitaria, suscrito entre representantes de la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y las Centrales Sindicales CEMSATSE, USCAL, U.G.T., C.S.I.-C.S.I.F., Comisiones Obreras y SAE, el día 29 de mayo de 2002, recoge en materia de régimen jurídico del personal, por una parte la necesidad de equiparar las condiciones laborales y de los derechos y obligaciones del personal en la prestación de servicios, y por otra adopta el régimen estatutario como el modelo de vinculación jurídica que regulará las condiciones laborales de los profesionales que prestan servicios en las Instituciones Sanitarias de SACYL. A tal fin se prevé el establecimiento de un proceso progresivo y voluntario de estatutarización del personal funcionario de carrera o laboral fijo.

En la sesión extraordinaria de la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio Colectivo celebrada el día 25 de marzo de 2003, con relación al punto segundo del orden del día “Ámbito personal, funcional y territorial del vigente Convenio Colectivo”, se acordó constituir un grupo de trabajo para el estudio de la interpretación del artículo 2.4.a) del Convenio Colectivo.

Interpretación: En orden a la interpretación y aplicación del artículo 2.4 a) del Convenio Colectivo y a fin de concretar aquellas materias reguladas en el mismo que no resultan de aplicación al personal laboral no transferido del INSALUD que presta servicios en las Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, y que han de regularse por el régimen estatutario, la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio adopta en su reunión de 22 de diciembre de 2003 el siguiente **ACUERDO** :

SELECCIÓN Y PROVISIÓN (TITULO IV): Provisión de vacantes, contratación e ingreso

En esta materia, el punto de partida ha de ser la progresiva desaparición del personal con vinculación jurídica laboral y su sustitución por personal con vinculación jurídica estatutaria, lo que supone que todos los puestos de trabajo existentes en las actuales Relaciones de Puestos de Trabajo tendrán la consideración de puestos a extinguir, con las siguientes consecuencias:

1º-Que no se oferten puestos de trabajo adscritos a personal laboral a personal de nuevo ingreso, quedando excluidos de las futuras ofertas de empleo público.

2º- Que conforme se vayan generando vacantes, los puestos de trabajo sean amortizados, creándose, en su caso, los necesarios en las plantillas orgánicas de personal estatutario.

La concreción de estos criterios, supone que la regulación que de esta materia se hace en el Convenio Colectivo y que resultará aplicable al personal laboral de las II.SS. de la Gerencia Regional de Salud será la que a continuación se señala:

Selección de personal laboral temporal:

Para la cobertura temporal de puestos adscritos a personal laboral en aquellos supuestos en los que exista reserva del mismo por parte de personal laboral fijo, se procederá a su cobertura acudiendo a las bolsas o listas que al efecto se constituyan para la cobertura de plazas de carácter temporal del personal de II.SS. de la Gerencia Regional de Salud.

Como excepción a la regla general de no cobertura de las plazas vacantes, en aquellos supuestos en que se solicite y acuerde la jubilación de un trabajador a los 64 años de edad al amparo del Real Decreto 1194/1985, se deberá formalizar un contrato temporal por un año.

Concurso de traslados abierto y permanente:

No se adjudicarán destinos en plazas vacantes en el ámbito de las II.SS. de la Gerencia Regional de Salud.

El personal laboral fijo destinado en dicho ámbito podrá participar en el concurso de traslados a fin de obtener destino fuera del mismo, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Permuta:

No será aplicable por no estar previsto este sistema de movilidad en el régimen estatutario, y dado que el propio Convenio Colectivo solamente admite la permuta de puestos entre trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Cambio de puesto por causa de salud:

Teniendo en cuenta que la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece las normas mínimas de obligado cumplimiento, así como la regulación propia de esta materia en el ámbito estatutario, se podrá aplicar esta movilidad al personal laboral del ámbito de las II.SS. de esta Gerencia Regional de Salud, si bien con la siguiente consideración:

En los supuestos en que por el órgano competente se prescriba el cambio de puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo expuesto en relación con la amortización de las plazas

vacantes, supondrá la reubicación del trabajador afectado fuera del ámbito de las IISS. de la Gerencia Regional de Salud.

Protección de la maternidad:

El Convenio Colectivo recoge íntegramente el texto del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, artículo que es directamente aplicable a todo el personal de las Administraciones Públicas.

Movilidad por causas extraordinarias:

No será aplicable por no estar previsto en el régimen estatutario, y colisionar con la regla de no cubrir plazas vacantes.

Movilidad funcional, geográfica y encomienda de trabajos de superior e inferior categoría:

Se aplicará la norma convencional, restringida al ámbito de las IISS. de esta Gerencia, y siempre que no suponga la cobertura temporal de un puesto de trabajo vacante, es decir solamente en aquellos supuestos de ausencia del titular del puesto de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (TITULO V)

Será de aplicación el actual sistema de clasificación profesional, vigente con carácter transitorio hasta que se apruebe el previsto en el Convenio Colectivo.

En el establecimiento del nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Colectivo se atenderá especialmente, respecto del personal laboral de Instituciones Sanitarias, a lograr su acercamiento al vigente sistema de clasificación establecido para el personal estatutario en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL (TITULO VI)

La Gerencia Regional de Salud tiene su propio Plan de Formación en el que queda incluido su personal laboral. Será el marco de dicho Plan de Formación y el propio del régimen estatutario el aplicable en cuanto a la asistencia a cursos o adaptación de jornada a tal fin.

Así mismo, el personal laboral de Instituciones Sanitarias o de la Gerencia Regional de Salud podrá participar en los planes de formación establecidos por la Administración de la Comunidad, en los términos y condiciones previstos en las correspondientes convocatorias.

TIEMPO DE TRABAJO (TITULO VIII)

A fin de lograr que la prestación de servicios por parte de todo el personal del sector sanitario sea homogénea, y no sufra menoscabo el servicio público, en materia de jornada, vacaciones, licencias y permisos será aplicable al personal laboral de las II.SS. de la Gerencia Regional de Salud la regulación establecida, o que pueda establecerse, en el régimen estatutario.

Con carácter general la aplicación de jornada para el colectivo de personal laboral de Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud se articulará a través de los correspondientes calendarios anuales.

La regularización de la jornada realizada en 2003 por este colectivo se llevará a cabo durante todo el año 2004 en los términos que los propios calendarios establezcan.

SALUD LABORAL. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL (TITULO XI)

En materia de salud laboral, se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales y el Decreto 143/2000, teniendo en cuenta las peculiaridades del medio sanitario y su órganos propios.

En materia de acción social será aplicable la regulación propia de la Gerencia Regional de Salud

CONSIDERACIONES FINALES

En el resto de las materias reguladas en el Convenio Colectivo será de aplicación la regulación contenida en el mismo.

Una vez se formalicen y ejecuten los futuros procesos de estatutarización se procederá a la revisión de los criterios de interpretación expuestos, a fin de que sean adaptados a la concreta situación que resulte de los mismos.

Corresponde a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, dictar las Instrucciones oportunas para la aplicación del presente Acuerdo.

Finalmente, dado que ha de establecerse un marco común para todo el personal laboral que presta servicios en las II.SS. de la Gerencia Regional de Salud, con independencia de que se haya integrado en ésta con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo como consecuencia de su transferencia o traspaso de otra Administración, y de que transitoriamente le sean aplicables las normas convencionales de origen, las Centrales Sindicales representadas en esta Comisión Paritaria se comprometen a promover junto con la Gerencia Regional de Salud, y en virtud a la mayor representatividad que ostentan en esta

Administración, las bases para la aplicación a este personal de las mismas condiciones laborales que resultan del presente acuerdo.

Punto Sexto: Ruegos y Preguntas

-Por la representación de U.G.T. se formulan las siguientes preguntas:

-A la Gerencia de Servicios Sociales: a) plantea la cuestión de un trabajador, D. Carlos Saldaña García que a mitad del año, al haber obtenido una plaza en el concurso abierto y permanente, se va de un centro a otro (de un centro de Miranda al CAMP de Palencia), en el que no se le tiene en cuenta el número de horas ya trabajadas en el anterior centro, por lo que el cómputo anual del trabajador con el Calendario Laboral del nuevo centro, excedería, según manifiestan, en 37 horas. U.G.T. pide que urgentemente se diga por la Gerencia de Servicios Sociales el numero máximo de horas anuales que un trabajador ha de realizar, respetándose en todo caso las horas ya trabajadas. -A S.A.C. y L b) en el B.O.C. y L del 17/12/2003 se publica una Resolución de la Gerencia de Atención Primaria de Soria por la que se convoca un concurso para la ejecución de un servicio de limpieza de los Centros de Salud del Area de Atención Primaria de Soria; no se entiende en modo alguno que se saque una contrata para hacer labores de limpieza y que consideran que la primera vez se justificara alegando necesidades perentorias pero la reiteración es una provocación, por lo que piden se tomen las medidas oportunas o se verán obligados a acudir al Juzgado. *A la Dirección General de Función Pública* c) en relación con el calendario de actuaciones señalan que es urgente ponerse a trabajar sobre el mismo. U.G.T. formula por último la siguiente cuestión: ¿qué criterios se ha seguido para que determinado Personal laboral transferido se quede en la O.T.T. s?. Por la representación de la Consejería se contesta al respecto que depende de las líneas de actuación que gestiones, por ejemplo subvenciones a empresas de Economía Social, pero que no obstante lo comprobará e informará sobre ello.

-Por la representación de CC.OO. se formulan las siguientes cuestiones:

Sobre Calendarios Laborales: piden que en otra Comisión Paritaria se traten los calendarios que han entrado más tarde; pregunta -en relación con el Calendario de la Residencia de Personas Mayores de Soria- el por qué en la noche no hay una Coordinadora; pide que se lleven las discrepancias a una próxima Comisión Paritaria. Asimismo, en relación con el Calendario de la Residencia Asistida de Segovia, pide que sea analizado en la Paritaria

-A Educación: Pide que por la Consejería se elaboren unos calendarios homogéneos globales.

-A Familia e Igualdad de Oportunidades. Pide una reunión para tratar el tema de los fijos-discontínuos.

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión a las 11,15 horas, redactándose, con el Visto Bueno del Sr. Presidente, este Acta de la que yo como Secretaria doy fe.

VºBº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA