



**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA  
COMISIÓN PARITARIA CELEBRADA EL DIA 21 DE MAYO DE 2014**

En Valladolid, siendo las 10,40 horas del día 21 de mayo 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 Javier del Amo  
D. Luis-Miguel Rodrigo Cuadrado  
(U.G.T.)

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Angeles Dominguez Rubio  
D. Fernando Nieto Vara  
D<sup>o</sup> Carmen Alonso Rios  
(CC.OO.)

D. José Luis Rodriguez Gonzalez  
D. José Contreras Lorido  
D<sup>a</sup> Carmen Gutierrez Doncel  
(CSIF)

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

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

D. Eugenio García Conde  
D<sup>a</sup> Mercedes Martinez Bermejo  
Dirección General Función Pública  
D<sup>a</sup> Sonia Sánchez Santana  
D<sup>a</sup> Carmen Gandía Martinez  
Gerencia de Servicios Sociales  
D<sup>a</sup> Dolores Rodriguez Berja  
Consejería de Educación  
D. José Miguel García Huete  
Dir. Gral de RR.HH.  
D<sup>a</sup> Begoña Fernandez Olaskoaga  
D<sup>a</sup> Beatriz Martinez Cuenca  
Consejería de Fomento y Medio Ambiente

Se inicia la reunión a las 10,00 horas, presidida por D. Eugenio García Conde, Jefe del Servicio de Negociación y Planificación de la Dirección General de Función Pública, actuando de Secretaria M<sup>a</sup> 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:

**GSS: número 24** Escrito de D. Jose Mariano Prieto Arribas, Presidente del Sector de Administración General de Castilla y León de CSIF, en el que expone la situación en la que se encuentra el personal laboral fijo de las residencias de personas mayores, categoría



profesional enfermero/a, al tener que realizar la dispensación de los medicamentos que prescribe el médico para los usuarios de dichas residencias. Solicita que la C. Paritaria determine que a la categoría de enfermero/a no le compete la función de dispensación de fármacos porque es competencia propia del farmacéutico, como así viene determinado por la Ley.

La propuesta de la Administración, a tenor de lo establecido en el Convenio Colectivo para la competencia funcional de Enfermero/a, es que le corresponde ejecutar la terapéutica prescrita por los facultativos encargados de la asistencia, así como administrar la medicación correspondiente al Enfermero/a; además de la realización del pedido de farmacia, previa autorización del facultativo; asimismo al coordinador de Enfermeros/as el control de los tratamientos médicos.....el depósito y suministro de fármacos ” En consecuencia, le corresponde la función de dispensar o suministrar los medicamentos, que, a juicio de la Administración son términos sinónimos.

CSL.F pone de manifiesto que esto ocurre ya que en tales centros no existe el puesto de farmacéutico y que a la categoría de Enfermero/a no le compete la función de dispensación de fármacos, porque es competencia propia del farmacéutico, como así viene determinado por ley. Para CSL.F no es lo mismo dispensación que administración, no son palabras sinónimas, como bien queda explicado en el escrito presentado por CSL.F. UGT, CC.OO y CGT no están de acuerdo con lo manifestado por la Administración, por lo que la cuestión planteada se elevará al próximo Pleno de la Comisión Paritaria, al no alcanzarse acuerdo alguno.

**GSS: número 27:** Escrito de 35 trabajadoras, todas ellas Auxiliares de Enfermería de la Residencia Asistida de la Tercera Edad de Parquesol de Valladolid, en el que se dirigen a la Paritaria al objeto de informar de los hechos que se relacionan y piden que se pronuncie sobre los mismos. Manifiestan que las Auxiliares de Enfermería de la Residencia de la Tercera Edad de Parquesol llevan muchos años administrando la medicación a los residentes de forma sistemática en el turno de noche, cosa que no por haberlo hecho hasta ahora ha de entenderse que sea una función del C. Colectivo. Enumeran parte de las competencias y funciones atribuidas a los Auxiliares de Enfermería y a las Enfermeras en el vigente C Colectivo.

Solicitan que se indique claramente y de forma expresa por parte de esta Comisión a quien le corresponde la administración de medicamentos por vía oral en el turno de noche a los usuarios de la residencia de la tercera Edad de Parquesol.

La propuesta de la Administración, en relación con la cuestión planteada de administrar los medicamentos, es que las tareas o funciones atribuidas a una determinada “competencia funcional” no pueden depender del turno en el que se realicen; en este caso concreto, la competencia de los Auxiliares de Enfermería sea en el turno que sea (mañana, tarde o noche), es que por las indicaciones del Enfermero/a colaborarán en la administración de medicamentos....., con independencia del turno, sin que ello deba implicar la presencia física del Enfermero/a en ese mismo momento a la hora de administrar el medicamento, ya



que lo importante es que las instrucciones de la Enfermera al Auxiliar de Enfermería estén claras y no haya ningún tipo de duda.

Para UGT las Enfermeras tienen una función principal en la administración de medicamentos, entienden que sí se requiere su presencia y que los Auxiliares de Enfermería en todo caso tienen una responsabilidad subsidiaria. CSI.F matiza al respecto que en número de efectivos hay 4 o 5 veces más puestos de Auxiliares de Enfermería que de Enfermeros/as, que es un problema de personal y no solo de funciones; que la administración de medicamentos corresponde al enfermero/a y no al auxiliar de enfermería, que únicamente viene obligado a colaborar con el enfermero en la administración de medicamentos por vía oral y rectal. Para CC.OO. el Auxiliar de Enfermería “colabora” con el Enfermero/a, salvo que se trate de un hecho muy puntual. CGT no está de acuerdo, ya que el Convenio Colectivo es meridianamente claro al señalar, en la enumeración de las actividades que le asignan a la competencia funcional de Enfermero/a, que es a dicha competencia funcional al que le asigna la tarea de “administrar la medicación correspondiente”. Asimismo señala que el Auxiliar de Enfermería no recibe una formación específica en farmacología y que por tanto la administración de los medicamentos la tiene que llevar a cabo el Enfermero y los Auxiliares realizarán tareas de colaboración (tarea o trabajo conjunto con quien tiene la formación adecuada y viene así reflejado en el Convenio Colectivo).

A la vista de las posturas manifestadas *la cuestión planteada se elevará al próximo Pleno de la Comisión Paritaria, al no alcanzarse acuerdo alguno.*

**GSS: número 29:** Escrito de la Secretaria General de la Sección Sindical de CGT de Burgos, en el que pone de manifiesto que esta Sección Sindical ha tenido conocimiento que al personal de Servicio de la R.P. Mayores Burgos I (Cortes) se le ha encomendado la función de colocar y retirar las bandejas de la comida de los residentes de enfermería; que hasta dicha orden el P. de Servicios subía el carro con las bandejas y lo volvía a llevar hasta la cocina, el colectivo de Auxiliares se encargaba de repartir las bandejas y recogerlas una vez que los enfermos han terminado de comer. Desde el centro se les ha contestado que lo han hecho en base a una sentencia del Juzgado de lo Social de Ponferrada (adjuntan copia del escrito y del auto de fecha 6-01-14)

Solicita que desde la Comisión Paritaria se proceda a interpretar o aclarar a quién le corresponde la colocación y retirada de las bandejas de los residentes del departamento de enfermería.

Por la Administración se pone de manifiesto que, sobre la función a la que se refiere el escrito de CGT, la Comisión Paritaria alcanzó un acuerdo, concretamente en el pleno del día 19 de julio de 2005, acuerdo que ha sido posteriormente ratificado por esta nueva Comisión Paritaria en el Pleno del día 24 de febrero de 2014; en cuanto al Auto al que se hace alusión, únicamente indicar que sus efectos serán de aplicación al caso concreto y no al resto. La propuesta de la Administración para el supuesto planteado por CGT en Burgos es ratificar el acuerdo alcanzado por la Comisión Paritaria.



El representante de UGT informa que la demanda inicial fue interpuesta por el S.A.E. con el apoyo en el acto de conciliación de SATSE, CGT y CSI.F, y que tanto UGT como CC.OO. se opusieron a dicha demanda, la cual dio lugar a la ejecución de la Sentencia de 2013, si bien el Auto de enero de 2014 dice lo que dice para ese Centro concreto de Ponferrada, entienden que no ha de extenderse su aplicación a otros Centros y se ratifican en el acuerdo alcanzado sobre la distribución de alimentos en las Residencias para Personas Mayores por esta Comisión Paritaria.

Los representantes de CSI.F, CC.OO. y CGT se ratifican en el acuerdo adoptado en la Comisión Paritaria de 19 de julio de 2005, que fue ratificado en el Pleno de esta actual Comisión Paritaria.

A la vista de las posturas manifestadas, se da por finalizado el análisis del escrito de CGT Burgos, *procediéndose a contestar al mismo con el acuerdo alcanzado en la Comisión Paritaria de 19 de julio de 2005, acuerdo que ha sido posteriormente ratificado por esta nueva Comisión Paritaria en el Pleno del día 24 de febrero de 2014*. La transcripción literal del mencionado acuerdo es la siguiente:

*“Distribución de alimentos ( Emplatado, distribución o preparación en bandejas, de postres u otros alimentos ) en Residencias para Personas Mayores.*

*Antes de entrar en otras consideraciones, es preciso aclarar que en las Residencias para Personas Mayores, existen comedores generales y comedores de planta, donde acuden los usuarios a comer, bien porque lo hacen por si mismos, o bien con ayuda de los Auxiliares de Enfermería. Cuando en este punto hablamos de “enfermos e incapacitados” nos estamos refiriendo a aquellos usuarios que no pueden desplazarse a ninguno de los comedores;*

*Colectivos afectados: Ayudantes de Cocina, Personal de Servicio y Auxiliares de Enfermería.*

*Respuesta:*

*a) Si el alimento sale emplatado de la cocina, será función del ayudante de cocina.*

*b) Si sale de la cocina o se encuentra fuera de ésta:*

*b1).-corresponde al personal de servicios la distribución en bandejas y/o platos individuales, a nivel de comedor tanto general como de planta.*

*b2).-corresponde al auxiliar de enfermería cuando se trate de comida a enfermos e incapacitados en planta”.*

**GSS: número 35 :** Escrito de la Sección Sindical de CGT de Salamanca en el que exponen: 1) que en las instrucciones dadas por la GSS a través de correos electrónicos, en un documento titulado “ *Guía para el procedimiento del proceso de atención temprana en Centro Base*”, ha propiciado que se estén cometiendo, según su punto de vista, prácticas de intrusismo, con un importante incumplimiento del Convenio Colectivo en lo referente a las funciones de diversas competencias funcionales especialmente psicólogo, pedagogo o médico rehabilitador.

Por el Sr. Presidente se procede a dar lectura de un Informe aclaratorio emitido por la Gerencia de Servicios Sociales, en relación con la guía para el procedimiento del proceso de Atención Temprana en Centros Base y las funciones de los Psicólogos, Pedagogos y Médicos rehabilitadores.. Al ser un informe bastante prolijo se incorporará como documento anexo al presente Acta; en el mismo se indica que los Centros Base forman parte de la estructura periférica de la GSS, dependen de las Gerencias Territoriales y están dotados de medios



físicos y de una plantilla de profesionales debidamente cualificada, con una metodología de trabajo de carácter interdisciplinar; que en el año 2011, ante la promulgación y el desarrollo de la normativa vinculada con la Atención Temprana, tanto a nivel estatal como autonómico, la GSS ve necesario realizar un análisis global de la evolución del modelo de Atención Temprana en nuestra comunidad, con el objetivo de destacar diversos aspectos susceptibles de mejora que sigan garantizando una atención de calidad a los niños y familias. En julio del 2012 se ponen en marcha unos criterios prioritarios de atención, sustentados en el modelo actual de Atención Temprana y una Guía para el procedimiento del proceso d Atención Temprana en los Centros Base, que empezó a aplicarse de manera experimental. Poder intervenir en edades tan tempranas requiere realizar un diagnóstico funcional del menor y una detección de sus necesidades, lo que constituye la base esencial en Atención Temprana; teniendo en cuenta los perfiles profesionales que existen en los Equipos de Atención Temprana de los centros Base (psicólogos, pedagogos, médicos rehabilitadores, logopedas, psicomotricistas, fisioterapeutas y trabajadores sociales) la GSS establece unos criterios de distribución de tareas entre los profesionales que conforman los equipos de la distintas provincias al objeto de dar una respuesta técnica flexible, operativa y de calidad a las necesidades del usuario, respetando las funciones específicas que competen a cada profesional en el marco normativo vigente. Dado que en unos equipos coexisten psicólogos y pedagogos y en otros solo pedagogos, y con la idea únicamente de facilitar la organización funcional del equipo, cuando existan dos perfiles profesionales, se indica que los psicólogos intervengan preferentemente en los menores de 24 meses y los pedagogos a partir de dicha edad; pero bien entendido que con criterios únicamente funcionales, pues se parte de la base de valoración funcional del menor y de la determinación de las necesidades, que se requiere para intervenir en Atención temprana, la puedan realizar indistintamente el psicólogo y el pedagogo, por la cualificación profesional que ambas categorías poseen y porque las tareas descritas están comprendidas dentro de las funciones atribuidas a dichos trabajadores en el vigente Convenio Colectivo. Es necesario señalar que en Atención Temprana las funciones y tareas a desarrollar por el psicólogo y el pedagogo son similares, sin embargo en valoración y calificación del grado de discapacidad no.

Por parte del Presidente se significa lo siguiente, sin que ello suponga cuestionar el contenido del documento que se aporta por la Administración ni, obviamente, la Guía en cuestión que le sirve de base , ante todo por no ser, a su juicio, competencia de esta Comisión Paritaria:

1º Que el Convenio Colectivo asigna a cada competencia funcional un conjunto de tareas y funciones que no tienen un carácter cerrado ni excluyente. Así, en el caso concreto de los psicólogos y los pedagogos, el convenio especifica claramente que, tanto uno como otro, podrán realizar “en general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas dentro de su profesión y preparación técnica”.

2º Que, en consecuencia, existe la posibilidad – al menos teórica - de que, tanto el psicólogo como el pedagogo compartan, por razón de su “profesión y preparación técnica” conocimientos y por tanto puedan realizar actuaciones “intercambiables” sin que ello suponga “intrusismo” de una competencia funcional en otra. Por el contrario, lo importante y



lo ajustado a derecho es que tanto a uno como a otro no se le impida desarrollar las funciones propias de su respectiva competencia funcional

El representante de CGT manifiesta que el psicólogo tiene unas funciones y el pedagogo otras (véase el Convenio Colectivo) , que las “Guías” están muy bien siempre y cuando las mismas se adecúen a las funciones y competencias establecidas en el Convenio. Por la Administración se matiza al respecto, señalando que de lo que se está hablando es de una valoración muy concreta: *la valoración inicial para el procedimiento de Atención Temprana*, que la pueden realizar tanto el pedagogo como el psicólogo, para ver si ese usuario es susceptible o no de Atención temprana; se trata de una labor de Equipo y en lo que establece la “Guía” no ven ningún tipo de intrusismo profesional, cada uno hace su trabajo pero de una manera conjunta.

Para el representante de CC.OO. el hecho de que haya Equipos Multidisciplinares está muy bien, pero siempre que cada uno de sus miembros se limite a asumir sus competencias y atribuciones; al respecto indica que en la actualidad existe una titulación de psicopedagogía. Por la representación de la Gerencia de Servicios Sociales se hace especial hincapié en que se trata de una valoración inicial con el objeto de evaluar y decidir conjuntamente si a un niño le es de aplicación o no el procedimiento de Atención Temprana, pudiéndolo hacer tanto el pedagogo como el psicólogo y a la hora de distribuir el trabajo considera que lo realice el psicólogo hasta 24 meses y a partir de 24 meses el pedagogo.

Por el representante de CGT se señala que se trata de un procedimiento que se lleva a cabo por especialistas y pregunta a GSS a raíz de la publicación de la “Guía” ¿ hasta la publicación de esa Guía no ha habido valoración de la Atención Temprana?; por la Gerencia se contesta que con la indicada “Guía” se empezó a trabajar en el año 2012, que sí se venía haciendo esa valoración y que hasta ahora no ha habido problema alguno. Por CGT se señala que nadie pone en duda a lo trabajadores que hacen bien su trabajo, pero que no están de acuerdo si esa guía va a generar confusión de funciones.

CSIF quiere manifestar su desacuerdo con la observación que el escrito recoge: *“Las consecuencias de tales modificaciones son de la suficiente entidad como para poner en serio riesgo el bienestar y la salud de los usuarios del citado servicio de Atención Temprana que viene prestando los Centros Bases, dependientes estos, de la Gerencia de Servicios Sociales”*, pues los empleados públicos que trabajan en estos centros lo hacen con gran profesionalidad y plena dedicación, sin poner en peligro a ningún usuario; en dichos centros trabajan distintos profesionales que conforman un equipo multidisciplinar y este requiere de la especificidad de las diferentes competencias funcionales y de la globalidad de un equipo. Tanto los pedagogos como los psicólogos pueden evaluar las necesidades de atención temprana y la distinción de si corresponde a los psicólogos valorar a niños menores de 24 meses y a los pedagogos los mayores de 24 meses, viene determinada por un criterio técnico, de organización de trabajo. El propio Convenio establece los términos “preferentemente” y “con carácter general”, no se excluye a nadie, se trata de un trabajo en equipo en el que participan varias competencias funcionales para una valoración conjunta y muy concreta. Termina manifestando que quizás el problema se deba a la falta de psicólogos porque la relación laboral del 80% de los psicólogos interinos ha terminado, por lo que piden que se



convoquen las 9 plazas de psicólogos incluidas en la OPE del año 2010, pendiente de convocar.

UGT pospone su respuesta a este asunto, pues es un tema muy técnico y quieren ver el informe que se presentará y dará contestación en el Pleno de la Comisión Paritaria.

Por la parte social se indica que al ser un tema muy técnico quieren leer el informe completo para estudiar la propuesta de la Administración, y que la cuestión planteada se lleve al próximo Pleno . La Administración no ve obstáculo alguno para que así sea, remitiéndose el informe de la GSS desde la Secretaría para más rapidez por correo electrónico.

**GSS: número 39:** Escrito de 15 trabajadoras, todas ellas Educadores de Discapacitados y C.T.S.A. del CAMP “Fuentes Blancas” de Burgos, se dirigen a la Comisión Paritaria para solicitar interpretación de funciones referentes a : *¿Quién es responsable de comunicar y/o hacer llegar a la familia la información referente a una usuaria del C.A.M.P. que presenta problemas de conducta con agresiones físicas y/o psíquicas a otros usuarios, a trabajadores y/o al material del Centro?*

**GSS: número 39 bis):** Escrito de la FSP-UGT de Burgos ,relativo a discrepancias en la remisión a las familias de registro de incidencias por Educadores y CTSA del CAMP “Fuentes Blancas”. Solicitan a la C. Paritaria aclaración sobre las funciones encomendadas, al entender desde la Sección Sindical que la información médica y psicológica a la familia no es competencia de estas dos categorías .

Para la Administración el “responsable” es el Psicólogo, si bien corresponde a los Educadores y a los CTSA el apuntar las incidencias de conducta que observen en su actuación diaria con los usuarios y, si así lo exige el *nuevo protocolo de registro de incidencias*, para su posterior remisión a la familia de la usuaria; es el Responsable del proceso (psicólogo, Médico Tutor) el que establece que la información diaria (incidencias de conducta) se haga llegar a la familia; el trabajador que recoja esos episodios se identificará con las iniciales de su nombre y apellidos a efectos de que el Responsable del proceso pueda identificar al trabajador que ha anotado los mismos.

UGT manifiesta que no está de acuerdo en que sean los CTSA y los Educadores quienes tengan que dar la información directa a los familiares, y que en todo caso, los registros de incidencias son documentos de uso interno

Para CSI.F las incidencias respecto a las personas atendidas en los sistemas establecidos en cada centro recogidas por los CTSA ha de ser canalizada exclusivamente por los psicólogos y éste será el interlocutor válido con las familias.

CC.OO. señala que esa información, antes de ser entregada a los familiares, ha de ser constatada por el psicólogo que es el responsable principal.

Para CGT sí es competencia de los Educadores y CTSA recoger las incidencias de los usuarios durante su jornada, no así la comunicación a la familia que entienden que es exclusivamente del Psicólogo.



A la vista de las posturas manifestadas la cuestión planteada se elevará al próximo Pleno de la Comisión Paritaria, al no alcanzarse acuerdo alguno.

**Familia : número 37:** Escrito de CGT de Burgos en el que pone de manifiesto que la Sección Sindical de CGT en Burgos ha tenido conocimiento que al Personal laboral del Albergue Juvenil “Fernán Gonzalez” de Miranda de Ebro, Centro dependiente de la C. de Familia, a finales de febrero de 2014, se le ha hecho entrega de comunicación sobre periodo vacacional 2014 (cuya copia adjuntan) en el que se les comunican los periodos de suspensión de actividad y el número de días de vacaciones que les corresponden. La Sección Sindical entiende que es de derecho que cuando un trabajador no puede disfrutar de sus vacaciones en periodo estival, se le debe compensar con el apartado 2 del art. 71 del C Colectivo. Tampoco entienden que la administración cierre el centro de trabajo y que luego diga a los trabajadores que deben días de trabajo; el art. 64 dice cual será la jornada máxima anual, no la mínima y menos cuando es la empresa la que no abre el centro para ir a trabajar.

Solicita que desde la Paritaria se proceda, en virtud del art. 5, a interpretar o aclarar si les es de aplicación los dos puntos del art. 71, en cuanto a las vacaciones del personal de este centro de trabajo y en lo sucesivo para lo que pueda acontecer, y en caso de que no sea así, que la comisión diga como se debe aplicar dicho artículo; así como si es obligación del trabajador recuperar los días de vacaciones obligados por cierre de centro y que según la Administración suponen más de los que les corresponden

Por la Administración, en relación con la cuestión planteada, se indica lo siguiente: Se ha denegado el disfrute de las vacaciones en los periodos que lo solicitan ya que, como figura en todas las solicitudes de denegación, estas deben de coincidir con los periodos de cierre estacional, en consecuencia les es de aplicación el art. 71.1 (cierre del centro por inactividad del mismo, viendo reducida su jornada máxima anual en 22.5 horas) y no les es aplicable el art. 71.2 ya que no están obligados a realizar su jornada en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y por tanto no pueden invocar necesidades del servicio.

UGT pide una explicación sobre quién ha facilitado la información de carácter personal que aparece en la documentación entregada en este Grupo de Trabajo. No está de acuerdo y señala que se les debería aplicar el art. 71. 2 y, en consecuencia, se les debería reducir su jornada máxima anual en 37 horas treinta minutos, más el art. 71.1 que ya se les aplica.

CSI.F cree acertada y conforme al Convenio la comunicación sobre periodo vacacional 2014 a disfrutar por el personal laboral del Albergue Juvenil Fernán González, por lo que resulta incomprensible y desconcertante que la razón que motiva la denegación de la petición de las vacaciones sea necesidades de servicio. En este caso debe aplicarse el artículo 72.3. En cuanto a la cuestión de si es obligación del trabajador recuperar los días de vacaciones obligados por cierre de centro y que según la Administración suponen más de los que les corresponden, CSI.F quiere saber ¿por qué disfrutaban de más días de vacaciones de los que les corresponden? ¿qué fundamento legal respalda este disfrute adicional de días de vacaciones? ¿en qué fundamento legal se apoya la Administración para obligar a los





trabajadores a recuperar esos días? CC.OO. manifiesta que lo que se debería analizar es el Calendario Laboral y que no deberían tener días de recuperación, se debería aplicar el 71.1 y el 71.2 . CGT pide disculpas por la información suministrada, si bien indican que la facilitaron para aclarar los hechos; estiman que se les debería aplicar el 71.1 y el 71.2 para que no hubiera agravio comparativo entre unos trabajadores y otros.

A la vista de las posturas manifestadas la cuestión planteada se elevará al próximo Pleno de la Comisión Paritaria, al no alcanzarse acuerdo alguno.

**RR.HH.EDU: número 28:** Escrito de la Secretaria General de la Sección Sindical de CGT de Burgos , en el que pone de manifiesto que tienen conocimiento que el art. 65 del CC no se cumple, entre otros en los siguientes centros: CPEE Fray Pedro Ponce de León, CEIP Fernando de Rojas y CEIP Juan Abascal en Burgos, así como en el CPEE Carrechiquilla en Palencia y el Príncipe D. Juan en Avila. Solicita: 1º) Que se proceda a instar desde la Paritaria a la Consejería de Educación para que se cumpla el art. 65 del CC; 2º) que se interprete si el tiempo de descanso diario debe computarse como tiempo de atención indirecta o no y en cualquier caso, se computen en consecuencia los porcentajes establecidos teniendo en cuenta que según la redacción del CC el tiempo de atención indirecta debe utilizarse en la realización de funciones relacionadas con la actividad del trabajador. **Número 28 bis):** Escrito de la FSP/UGT de Avila en el que solicita a la Paritaria que inste a la Consejería de Educación para que aplique el art. 65 párrafo tercero el convenio Colectivo, ya que muchos trabajadores lo vienen solicitando sucesivamente y sin respuesta afirmativa alguna. **Número 41** Escrito del Presidente del Comité de Educación de Avila en el que solicita se intervenga ante la Consejería de Educación para que inste a sus Directores Provinciales a la aplicación del art. 65 del CC tanto a los ATEs, Fisioterapeutas como a todos los que le sean de aplicación el mencionado art. 65, ya que así aparece recogido en el vigente convenio.

Por la Administración se señala al respecto que estos trabajadores (ATEs, Fisioterapeutas) no son personal docente y en consecuencia no se les puede aplicar el artículo 65: “*Jornada del Personal Docente*”

UGT no está de acuerdo con la Administración ya que entiende que sí es aplicable el artículo 65 a esos trabajadores con atención directa. CSI.F pide a la Consejería de Educación que dé cumplimiento a lo establecido en el artículo 65 del Convenio Colectivo; por otro lado, en cuanto a la segunda cuestión, entienden que el descanso de 30 minutos es eso, tiempo de descanso, y que no se trata de tiempo de atención directa ni debe dedicarse a la realización de funciones relacionadas con la actividad. Para CC.OO. si les es de aplicación el mencionado artículo. CGT manifiesta que dicho artículo se viene aplicando en los Centros de Educación Especial pero no en el porcentaje que establece el Convenio Colectivo.

A la vista de las posturas manifestadas la cuestión planteada se elevará al próximo Pleno de la Comisión Paritaria, al no alcanzarse acuerdo alguno.



**RR.HH. EDU: número 33:** Escrito de CGT de Palencia en el que comunica lo siguiente: que tienen conocimiento de que en ciertos Centros de Educación especial se está realizando una jornada de 8,40 horas para ajustar la jornada al cómputo anual de 1642,5 horas en los 190 días de actividad en los centros lectivos. Solicita de la Paritaria una serie de cuestiones relativas a gestión de personal y de organización.

Una vez leído y analizado el escrito, por la Administración se señala que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria, por lo que se propone contestar al firmante del escrito en ese sentido, debiendo plantear las mismas, en su caso, a los centros gestores que correspondan.

La parte social está de acuerdo con la propuesta de la Administración.

Sin más pronunciamientos, se da por finalizado el punto acordándose contestar al firmante del escrito lo siguiente: *“que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria, debiendo plantear las mismas, en su caso, a los centros gestores que correspondan”*.

**RR.HH.EDU: número 38 :** Escrito de CGT de Palencia, en el que comunica: Que en la Instrucción de 31 de marzo de 2014, en la que se establece el procedimiento para la elaboración de calendarios laborales, en los centros docentes públicos de Castilla y León, en su punto 4 se establece el procedimiento para la asignación de la jornada. Solicita de la Comisión Paritaria: 1º) que aclare en el caso de centros de trabajo, en los que además de trabajadores del centro, existen trabajadores de otros centros que prestan sus servicios como consecuencia de una movilidad temporal, sin asignación de puesto de trabajo, ni modificación de su código de rpt: ¿qué orden de rotación se seguiría? y 2º) en la rotación, entrarán todos los trabajadores que prestan servicios en el centro o solo serán considerados como trabajadores del centro los que tienen incluidos en la rpt del centro ¿??

Por el Sr. Presidente se pone de manifiesto que el escrito plantea unas cuestiones de calendario laboral, concretamente de procedimiento del Director del Centro para la asignación de la jornada laboral, cuestiones que exceden de la competencia que tiene atribuida la Comisión Paritaria, entendiéndose que dichas cuestiones han de remitirse al Grupo de Trabajo, creado al efecto para los Calendarios Laborales, en la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación.

La parte social está de acuerdo con la propuesta de la Administración, señalando que se habrá de estar a lo acordado en la negociación de los calendarios laborales.

Sin más pronunciamientos, se da por finalizado el punto acordándose contestar al firmante del escrito lo siguiente: *“que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria, entendiéndose que dichas cuestiones han de remitirse al Grupo de Trabajo, creado al efecto para los Calendarios Laborales, en la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación*.



**Fom. y M. Ambiente. número 26:** Escrito de un trabajador, Auxiliar de Laboratorio en la Sección de Control de Calidad del Servicio Territorial de Fomento de León, desde el 1 de octubre de 1987 hasta el día 31 de mayo de 2013 que fue destinado al Parque de Maquinaria de ese Servicio Territorial, debido al cierre provisional del mismo. Después de enumerar una serie de circunstancias personales (problemas económicos, existencia de presas, y acequias que al recorrer el camino a pie incrementan la peligrosidad del trayecto, circunstancias que ya ha puesto de manifiesto en un escrito dirigido ala Consejería el 30 de septiembre de 2013), así como transcribir el contenido de los artículos 16, 17, 18 y 19 del Convenio Colectivo. Solicita de la Comisión Paritaria que reconozca al dicente el derecho al traslado o asignación a un centro de trabajo dentro del casco urbano de León, o en su defecto, el medio de transporte idóneo y eficaz para la asistencia a la actual ubicación del trabajo o indemnización.

Por la Administración se informa que se trata de un tema particular de un solo trabajador, que ya ha planteado ante el órgano competente de manera individual una reclamación previa, que fue desestimada por la Secretaría General en octubre de 2013; que lo que pide a esta Comisión excede de las atribuciones que tiene atribuidas la misma de acuerdo con el art. 5 del convenio colectivo.

CSIF pide para este trabajador igualdad de trato que al resto de trabajadores afectados por el cierre del Parque de Maquinaria, pide que se le oferte un puesto de trabajo en la localidad de León. UGT señala que es el único trabajador desplazado fuera de León y que carece de carnet de conducir y pide que, si fuera posible, se le provea de un puesto de trabajo en León capital.

Sin más pronunciamientos, se da por finalizado el punto acordándose contestar al firmante del escrito lo siguiente: *“que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria”*

**Fom. y M. Ambiente. número 34:** Escrito de un trabajador, Conductor de la Consejería de Medio Ambiente en el que solicita a la Paritaria, en relación con lo establecido en el art. 112 punto 3 del Convenio Colectivo, 1º) qué se entiende por contrataciones temporales? y 2º) Si esas contrataciones tienen que ser ofertadas tanto las que se produzcan en los Servicios Territoriales de Fomento como las que se produzcan en los Servicios Territoriales de Medio Ambiente

Por la Administración se señala que esta Comisión no tiene nada que interpretar a lo planteado por el trabajador en su escrito; no obstante señala que de acuerdo con el art. 112. 3 del convenio la contratación temporal se ha de realizar bajo la modalidad de contratos de “interinidad”, bien de sustitución o bien por vacante en los términos previstos en la normativa reguladora, para cubrir las vacantes producidas en la Relación de Puestos de Trabajo, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ello. En cuanto a la segunda de las cuestiones cabe indicar que es una única Consejería y por tanto se ofertarán, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos para su desempeño, las que se produzcan en los Servicio Territoriales y de Medio Ambiente.



CSL.F, respecto a la primera de las cuestiones, entiende que el contrato temporal tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto o cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, hasta su cobertura definitiva; respecto a la segunda cuestión manifiesta que, como dice el Convenio Colectivo, las necesidades de contratación temporal que surjan en la Consejería de Fomento y Medio Ambiente serán cubiertos con carácter prioritario por los trabajadores fijos discontinuos en todas las unidades administrativas que se encuentran bajo su dependencia.

Se da por finalizado el punto acordándose dar contestación al trabajador lo siguiente:

*“De acuerdo con el art. 112. 3 del convenio la contratación temporal se ha de realizar bajo la modalidad de contratos de “interinidad”, bien de sustitución o bien por vacante en los términos previstos en la normativa reguladora, para cubrir las vacantes producidas en la Relación de Puestos de Trabajo, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ello. En cuanto a la segunda de las cuestiones cabe indicar que es una única Consejería y por tanto se ofertarán, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos para su desempeño, las que se produzcan en los Servicio Territoriales y de Medio Ambiente”.*

**Cultura y Turismo: número 25:** Escrito de un trabajador L.M.R., personal laboral de la Junta de Castilla y León, desempeñando el puesto de Ordenanza en el Servicio Territorial de Cultura de Soria en el que expone: -que ocupa el puesto de trabajo por Resolución de la Dir. Gral. de Función Pública de 31 de mayo de 2006, por motivos de salud; -que la diferencia de emolumentos, entre el grupo del que procedía y el actual la viene percibiendo mediante un CP Transitorio; que hasta ahora ha venido percibiendo dicho complemento en 12 pagas, hasta diciembre de 2013, en la cuantía de 781,84 euros; que en la nómina de enero e 2014 dicha cantidad ha variado, pasando a cobrar cada mes la cantidad de 670,18 euros, la cual se le ha manifestado verbalmente que cobrará en 14 pagas. Que ha presentado una reclamación en el Servicio Territorial de Cultura de Soria, en fecha 10 de febrero, no habiendo recibido contestación hasta la fecha. Solicita: que la C. paritaria interprete, que es lo que debe prevalecer, si lo que parece da a entender el articulado del CC (en 12 pagas) o por el contrario lo que realmente se le está abonando (en 14 pagas).

La Consejería remite un informe al respecto en el que pone de manifiesto que según lo dispuesto en el Decreto 2/2014, de 23 de enero, por el que se fijan las cantidades retributivas del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la Exposición de Motivos se indica que para el año 2014 el devengo y abono de las retribuciones con carácter general es de catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre, en base a lo establecido en las Leyes de Presupuesto del Estado y de la Comunidad Autónoma; finalmente indicar que en ningún caso el trabajador ve modificado el montante total del mismo, si no que lo único que varía es la forma de distribución, percibiendo este complemento de la misma forma que percibe el resto de los conceptos que integran sus retribuciones..



UGT apoya la petición del trabajador y que se aclare que si su CPT tiene que ser pagado en 12 ó en 14 mensualidades, ya que no viene reflejado en el actual Convenio Colectivo

CSI.F apoya la pretensión del trabajador y propone que se modifique el art. 49 y/o el 61, para regular expresamente el pago de los complementos derivados de los cambios de puesto por causa de salud, así como si fuera necesario, el 45.2, para evitar dudas de si esos complementos salariales deben ser satisfechos en periodos mensuales o integran las gratificaciones extraordinarias.

Por el Presidente se señala que desde esta Comisión Paritaria no se puede interpretar una cuestión que compete exclusivamente a la confección de las nóminas y a los criterios de elaboración de las mismas; no obstante, cabe indicar que en el art. 61 del vigente Convenio Colectivo el CPT (derivado en este caso de un traslado por causa de salud) no figura entre los complementos de vencimiento periódico superior al mes, ni tampoco está incluido en el Anexo II, y que dicho complemento viene regulado en el art. 47 a) complementos personales y en el 49.2 del Convenio Colectivo.

Sin más pronunciamientos, se da por finalizado el punto acordándose contestar al firmante del escrito lo siguiente: *“que las cuestiones planteadas en el mismo exceden de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Paritaria”*

**Números 30, 31 y 32:**Escritos de tres trabajadores, personal laboral de la Consejería de Hacienda, en los que exponen lo siguiente: que en los meses de noviembre de 2013, febrero y enero de 2014, respectivamente, realizaron la solicitud para poder adaptar la parte fija de su horario laboral de 9,30 a 14 horas, según se fija en el artículo 64.6 del nuevo Convenio Colectivo que recoge la posibilidad de adaptar el horario por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo establecer la parte fija del horario de 9,30 horas a 13,30 horas para los trabajadores que tengan a su cargo algún menor de 12 años. Asimismo señalan que a compañeros de otras Consejerías como las de Sanidad, Economía, Fomento y Medio Ambiente y Gerencia de Servicios Sociales, se les ha concedido este derecho que viene reflejado en el nuevo convenio colectivo. Por todo lo expuesto solicitan que se valore y estudie por parte de la Paritaria, la diferente aplicación de este derecho establecido en el art. 64.6 del Convenio Colectivo y que se proceda a la unificación de criterios por todas las Consejerías y que se autorice este derecho, en caso que se cumplan los requisitos que vienen reflejados en el art. 14 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Por el Sr. Presidente, en relación con la cuestión que se plantea en los escritos anteriores, manifiesta lo siguiente: el Convenio Colectivo, en relación con la jornada laboral establece en el artículo 64.6, párrafo segundo que: *“... Excepcionalmente, y a los efectos de conciliación de la vida familiar y laboral, en los supuestos que reglamentariamente se*



*establezcan, la parte fija del horario se podrá establecer entre las nueve y treinta minutos y las catorce, o entre las nueve horas y las trece horas y treinta minutos, recuperándose los treinta minutos durante la parte flexible del horario”; no habiéndose efectuado el correspondiente desarrollo reglamentario. Con posterioridad, en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario, se establecieron en su artículo 14, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, los supuestos y requisitos a los que se podrían acoger a tal excepción, por lo que la Administración propone que, en virtud de la Disposición Adicional Sexta del Convenio Colectivo, puedan ser de aplicación los supuestos y con los requisitos recogidos en el indicado Decreto 59/2013, con el fin de poder llevar a cabo la concesión, en su caso, de la excepción recogida en el artículo 64 punto 6, párrafo segundo del Convenio Colectivo, a los efectos de la conciliación de la vida familiar y laboral del personal laboral.*

Dicha propuesta es aceptada por la totalidad de las Organizaciones Sindicales, plasmándose la misma en el siguiente acuerdo: “ *Artículo 64.6 párrafo segundo del Convenio Colectivo: Ante la ausencia de desarrollo reglamentario al que dicho párrafo hace referencia, en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Sexta del vigente Convenio Colectivo del personal laboral, resultará de aplicación en su totalidad el artículo 14 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL del 11 de septiembre).*

**Número 36:** Escrito de un trabajador de la Residencia Mixta de Mayores de Ponferrada, en el que solicita sea reconsiderado el acuerdo tomado por la C. Paritaria en lo que se refiere a la interpretación del art. 18 del anterior CC, actualmente el artículo 17 del nuevo C Colectivo; **número 40:** Escrito del Presidente del Comité de Empresa de Educación de León en el que solicita que no sea efectiva la resolución acordada por el GT de la C. Paritaria de que el personal interino no puede hacer trabajos de superior categoría (ahora movilidad funcional con cambio de grupo), por no ajustarse al Convenio Colectivo en vigor; **número 43:** escrito de 7 trabajadores, todos ellos trabajadores de la Residencia Mixta de la 3ª Edad de Ponferrada, en el que manifiestan lo siguiente: ante la resolución del GT en la que se acordó que el personal interino no puede optar a realizar trabajos de superior categoría (movilidad funcional con cambio de grupo), creen que sería conveniente tener en cuenta que, sin que pueda ocasionar ningún perjuicio al personal laboral fijo, en aquellos Centros en los cuales no exista personal laboral fijo que pueda optar, se permita continuar o solicitar la superior categoría al personal laboral no fijo; **número 44:** Escrito de una trabajadora en el que expone que está realizando funciones de superior categoría en el puesto de TCAE, y que la C. paritaria en fecha 29 de enero de 2014 acordó que la movilidad funcional solo la podrían realizar el personal laboral fijo, lo que deja al personal eventual fuera de poder acceder a dichas superiores categorías art 18 del anterior C. Colectivo y art. 16 y 17 del actual Convenio. Señala que es trabajadora de la Residencia mixta de Mayores de Flores del sil,



donde nunca ha habido problemas con dichas movilidades pues siempre han tenido prioridad los trabajadores fijos sobre los temporales. Pide a la comisión que haga todo lo que este en su ámbito de actuación y sin vulnerar sus derechos para poder acceder a estas plazas.

Por la Administración se indica que esta cuestión ya fue objeto de análisis en la reunión del día 29 de enero de 2014, acta que fue aprobada en la reunión del Pleno del 14 de marzo de 2014, el acuerdo alcanzado en dicha reunión fue por unanimidad de todos los miembros, por lo que no tiene nada mas que añadir sino ratificar el mencionado acuerdo.

UGT, si bien reconoce la vigencia del acuerdo adoptado el 29 de enero, pide a la Comisión Paritaria que se reabra el debate sobre dicho acuerdo, pues considera que se puede haber generado un perjuicio más que un beneficio, sobre todo en aquellos Centros donde la alta tasa de interinidad es muy elevada y que lo que está pasando a raíz del acuerdo es que la Gerencia ya no está realizando ni hace movilidades funcionales ni a fijos ni a interinos.

CSIF se ratifica en lo ya manifestado en la reunión del Grupo de Trabajo del 29 de enero de : que se ocupen por personal laboral fijo por ser una forma de provisión; para CC.OO. esta Comisión Paritaria no puede bajo ningún concepto saltarse la legalidad, máxime cuando ya se ha alcanzado un determinado acuerdo e indican que no entienden la propuesta de UGT. CGT manifiesta que el acuerdo fue válidamente adoptado y que bajo ningún concepto se puede decir que se aplique para un Centro y no para otro.

Se da por finalizado el punto con *la ratificación del acuerdo adoptado en la reunión del día 29 de enero de 2014, ratificado en la reunión del Pleno del 14 de marzo de 2014, en idénticos términos: “la movilidad funcional con cambio de grupo se realizará al personal laboral fijo”*.

**Número 42:** Escrito del Responsable Regional del Personal laboral de la FECCOOCYL, expone que en el art. 81 del C Colectivo se permite a los trabajadores acogerse a un permiso sin retribución, cuya duración acumulada no excederá de 3 meses cada 2 años, ni puede ser inferior a 5 días. Piden a la Comisión que deje claro que el personal interino también tiene derecho a este permiso, ya que la interpretación que se hace del segundo párrafo de este artículo simplemente se toma como referencia a efectos de cómputo, dos años como fijo.

Por la Administración se pone de manifiesto que el artículo 81.1 del vigente Convenio Colectivo establece lo siguiente: *“Con subordinación a las necesidades del servicio, el trabajador podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días. A efectos de computar el límite de los dos años, se irá tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como trabajador fijo”*. Tal y como aparece recogido en el convenio, no hay duda en que para poder solicitar licencias por asuntos propios el trabajador ha de ser personal laboral fijo, no habiendo nada que interpretar al respecto.

UGT manifiesta que según la redacción del art. 81.2 el personal laboral temporal no tiene derecho a solicitar licencias por asuntos propios, dado que la redacción de dicho artículo dice claramente: *“...a partir del ingreso como trabajador fijo...”*. El representante de



CC.OO. manifiesta que, en todo caso, el admitir la posibilidad de que el personal laboral temporal pueda solicitar esas licencias, no causaría perjuicio a la Administración, ya que son sin retribución. CSI.F y CGT opinan como UGT.

*Se da por finalizado el punto con el acuerdo de contestar al firmante del escrito que, tal y como establece el artículo 81.1 del vigente Convenio Colectivo, para poder solicitar licencias por asuntos propios el trabajador ha de ser personal laboral fijo, no habiendo nada que interpretar al respecto.*

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 13,30 horas, redactándose con el Visto Bueno del Sr. Presidente este acta, de la que yo, como Secretaria, doy fé.





Anexo al Acta del Grupo de Trabajo de 20 de mayo de 2014

Escrito número 35 INFORME GERENCIA SERVICIOS SOCIALES

4-º 35

**INFORME SOBRE EL ESCRITO PRESENTADO A LA COMISION PARITARIA POR LA SECCIÓN SINDICAL DE LA CGT DE SALAMANCA**

En respuesta al escrito presentado a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Colectivo, por JUAN GARCIA GARCIA, psicólogo del CB de Salamanca, de fecha de entrada 14 de abril de 2014, se considera necesario realizar las siguientes aclaraciones:

Como es conocido, los Centros Base forman parte de la estructura periférica de la Gerencia de Servicios Sociales, dependen de las Gerencias Territoriales y están dotados de medios físicos y una plantilla de profesionales debidamente cualificada, con metodología de trabajo de carácter interdisciplinar, donde se desarrollan las siguientes funciones:

- 1.- Información y orientación a personas con discapacidad, familiares y entidades sobre recurso y servicios existentes relacionados con las necesidades de dicho colectivo así como sobre los requisitos para acceder a los mismos.
- 2.- Efectuar la valoración de las situaciones de discapacidad, en virtud de las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en materia del reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad y de conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y con la Orden de 15 de junio de 2000, de la consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se establecen en el ámbito de la CA de CyL normas de aplicación y desarrollo de dicho RD.
- 3.- Elaboración, coordinación y seguimiento, con articulación interinstitucional, de programas individuales de recuperación integral dirigidos a grupos específicos de personas con discapacidad sobrevenida, y para otros casos que se considere adecuado.
- 4.- Información y asesoramientos sobre productos de apoyo, adaptaciones y eliminación de barreras arquitectónicas, que faciliten a las personas con discapacidad el mayor grado de desenvolvimiento, autonomía personal e integración social.
- 5.- Prestar el Servicio de Atención Temprana a los menores de 3 años, y a los de 3 a 6 años que no estén escolarizados, que presenten necesidades transitorias o permanentes derivadas de un trastorno del desarrollo o tengan riesgo de presentarlo, así como a sus familias.

Ante la promulgación y el desarrollo de la normativa vinculada con la Atención Temprana, tanto a nivel estatal como autonómico (Real Decreto 175/2011, de 11 de



febrero, por el que se modifica el Real Decreto 727/2007, Decreto 53/2010 de 2 de diciembre, La Ley 16/2010 de 21 de diciembre de 2010 de SS), la Gerencia de Servicios Sociales ve necesario realizar un análisis global de la evolución del modelo de Atención Temprana en nuestra comunidad, con el objetivo de destacar diversos aspectos susceptibles de mejora que sigan garantizando una atención de calidad a los niños y las familias.

Este planteamiento requiere:

- Analizar el programa de atención temprana que la Gerencia de SS venía desarrollando y estudiar la puesta en marcha de las adaptaciones y mejoras necesarias.
- Definir, clasificar el contenido e intensidad de esta prestación esencial.
- Sistematizar e introducir las mejoras oportunas para la futura elaboración del catálogo de servicios sociales
- Articular las medidas necesarias para garantizar la homogeneidad en la prestación del servicio de Atención Temprana en toda la Comunidad.

Esto concluye con la puesta en marcha, a partir del mes de julio de 2012, de unos criterios prioritarios de atención, sustentados en el modelo actual de Atención Temprana, y una guía para el procedimiento del proceso de atención temprana en los Centros Base, que empezó a aplicarse, de forma experimental, en las nuevas solicitudes que se presentaran a partir de esos momentos, con la idea de hacerlo extensivo paulatinamente también a los niños que se estaban atendiendo, a través de las revisiones de los planes individuales de intervención.

El principal objetivo de la Atención Temprana es *“que los niños que presentan trastornos en su desarrollo o tienen riesgo de padecerlos, reciban, siguiendo un modelo que considere los aspectos bio-psico-sociales, todo aquello que desde la vertiente preventiva y asistencial pueda potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa su integración en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal”*. (Libro Blanco, 2000).

Por lo tanto, partiendo de estos objetivos podemos decir que es indispensable intervenir en edades tempranas, para detectar y/o prevenir alteraciones o deficiencias que se puedan presentar, aprovechar la plasticidad cerebral en estos primeros años de vida para reducir los riesgos de un trastorno, compensar el desarrollo del niño para que este sea lo más normal posible, desarrollar las competencias, destrezas, hábitos y actitudes que pueden facilitar su posterior adaptación a la etapa de educación infantil y que afectarán a las medidas educativas que habrá que tomar con posterioridad.

Existe una enorme vinculación entre la Educación Infantil y la Atención Temprana ya que ambas están destinadas a la atención (planificada, intencional y sistemática) de la primera infancia (0-3 años) y la segunda infancia (3-6 años).



La Educación Infantil, tramo de enseñanza que comprende la etapa 0-6 años de nuestro Sistema Educativo, en diferentes normativas, se ha definido que tiene por objetivo la el *“desarrollo de capacidades físicas, intelectuales, afectivas, sociales del niño”*. Estos mismos objetivos también son compartidos por los planteamientos de la Atención Temprana, que, superando el modelo centrado en los déficits del niño, se orienta al desarrollo y máximo aprovechamiento de las posibilidades de desarrollo del mismo, en todos los órdenes de su vida: intelectual, físico, afectivo y social.

Pero el principio más importante, que más condiciona la conexión entre la Educación Infantil y la Atención Temprana, es la integración. Este principio implica que todo niño es educable desde su nacimiento y conlleva también que la educación se oriente al desarrollo de capacidades, es decir, que se centre en el desarrollo de todas las posibilidades del niño y no exclusivamente en la limitación o deficiencia. Por ello, estos recursos suponen un marco inmejorable para trabajar conjuntamente en esta etapa, de manera que sirva como medio preventivo y rehabilitador que facilite la compensación de desigualdades madurativas y evolutivas para los niños con deficiencias o riesgo de padecerlas.

Poder intervenir en edades tan tempranas requiere realizar un diagnóstico funcional del menor y una detección de sus necesidades, lo que constituye la base esencial en Atención Temprana. Esto supone la valoración de las características individuales de cada niño, no solo en relación a sus déficits sino también a sus capacidades; la determinación cuantitativa y cualitativa de los posibles trastornos y disfunciones en el proceso evolutivo: desarrollo motor, perceptivo, de lenguaje, psico-afectivo del niño y/o alteraciones en su comportamiento, que son determinantes para su evolución presente y futura. Todo esto implica determinar la madurez educativa del niño, que nos indica el estado evolutivo en función de su edad cronológica y el desenvolvimiento de sus habilidades cognitivas, socio-emocionales, y de lenguaje, ya que cada etapa del desarrollo requiere un nivel de maduración diferente.

Desde esta perspectiva, y teniendo en cuenta los perfiles profesionales que existen en los equipos de Atención Temprana de los Centros Base (psicólogos, pedagogos, médicos rehabilitadores, logopedas, psicomotricistas, fisioterapeutas y trabajadores sociales), la Gerencia de SS establece unos criterios de distribución de tareas entre los profesionales que conforman los equipos de las distintas provincias con objeto de dar una respuesta técnica flexible, operativa y de calidad a las necesidades de los usuarios, respetando las funciones específicas que competen a cada profesional en el marco normativo vigente.

Así, dentro de las fases de evaluación, del proceso de atención temprana, en la Guía se establece que *la primera evaluación deberá realizarse preferentemente por trabajador social, psicólogo o pedagogo y/o médico, sin que sea preceptivo que participen los tres en todos los casos.*



*Con carácter general, las evaluaciones se asignarán a los profesionales citados de acuerdo a los siguientes criterios:*

- *Médico rehabilitador: Trastornos del desarrollo motor.*
- *Psicólogos y pedagogos: Niños con trastornos en el desarrollo cognitivos, retrasos psicomotores, retrasos evolutivos, trastornos sensoriales, TEA, trastornos de la comunicación y del lenguaje, trastornos de la regulación y del comportamiento, prematuros y niños de riesgo en general. Preferentemente psicólogos en menores de 24 meses y los pedagogos a partir de dicha edad.*

Dado que en unos equipos coexisten psicólogo y pedagogo y en otros solo psicólogo y en otros solo pedagogo, y con la idea únicamente de facilitar la organización funcional del equipo, cuando existan los dos perfiles profesionales, se indica que los psicólogos intervengan preferentemente en los menores de 24 meses y los pedagogos a partir de dicha edad; pero bien entendido que con criterios únicamente funcionales, pues se parte de la base de valoración funcional del menor y la determinación de las necesidades, que se requiere para intervenir en Atención Temprana, la pueden realizar indistintamente el psicólogo y el pedagogo, por la cualificación profesional que ambas categorías poseen y porque las tareas descritas están comprendidas dentro de las funciones atribuidas a dichos trabajadores en el Convenio Colectivo.

Es necesario señalar que en Atención Temprana, como se ha descrito anteriormente, las funciones y tareas a desarrollar por el psicólogo y el pedagogo son similares sin embargo, en valoración y calificación de grado de discapacidad no.

Así, según Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, los equipos de valoración y orientación (EVO) de discapacidad están formados por médico, psicólogo y trabajador social. De acuerdo con esto, y según se recoge en el Convenio Colectivo, la función del psicólogo en el EVO, es la de evaluar los aspectos de personalidad, inteligencia y aptitudes de las personas, que solicitan reconocimiento de discapacidad, así como la colaboración con el resto de los profesionales del equipo en la elaboración y seguimiento de los programas de recuperación tanto de carácter individual, familiar o institucional que tengan que ver con los usuarios y sus necesidades. La citada función, encomendada al psicólogo de EVO, no viene mencionada como tal en ningún documento técnico ni normativo sobre atención temprana.

El pedagogo no forma parte del EVO, como órgano técnico competente en la emisión de dictámenes técnico-facultativo, en materia de calificación de grado de discapacidad, si bien, según recoge la Orden de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, de 15 de junio de 2000, Art. 4, el pedagogo podrá incorporarse a los EVO, *en determinados casos*. En algunos CB, vienen interviniendo en la valoración de *factor cultural* de



Baremo de Factores Sociales complementarios, Anexo 1.B del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación de grado de discapacidad, esto requiere en algunos casos explorar y evaluar el nivel de maduración educativa del usuario. En otros Centros, la valoración de este factor social lo realiza el trabajador social.

También realizan tareas de información y orientación sobre recursos formativos, a las personas que solicitan reconocimiento de discapacidad y coordina programas de individuales de recuperación e integración, con articulación interinstitucional, dirigidos a grupos específicos de usuarios.

Por otra parte, es importante señalar que, según se indica en el artículo 8 del Vigente Convenio Colectivo, *la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades, Centros y Servicios de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.*