



UGT INFORMA



COMISIÓN PARITARIA DEL PERSONAL LABORAL DE LA JCCM

30/01/2018

El 30 de enero estábamos convocados para abordar los puntos que detallamos a continuación.

Punto 1º. Lectura y aprobación, si procede, del acta nº 2 de 21-11-2017.

Se aprueba el acta.

Punto 2º. Interpretación del artículo 8.7 del VIII Convenio Colectivo, en relación a los sujetos legitimados para proponer asuntos en el orden del día de la Comisión Paritaria.

La Administración manifiesta que sólo los vocales designados por las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria pueden presentar los asuntos a abordar, a través de la siguiente argumentación:

El VIII CCPL dice que el orden del día de cada reunión se elaborará en atención a las propuestas presentadas, con anterioridad a la convocatoria, por cada una de las partes junto con la documentación correspondiente, y puesto que las partes son representantes de la Administración y de sindicatos, no estarían legitimados para formular dichas propuestas otros sujetos distintos de los anteriores, como, por ejemplo, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo (esto es, los comités de empresa o los delegados de personal) o las organizaciones sindicales que no formen parte de la comisión paritaria. Por otro lado, según el artículo 7.2 del VIII Convenio Colectivo, las organizaciones sindicales que formen parte de la comisión paritaria deben actuar ante la misma a través de los representantes que designen para desempeñar las vocalías.

Desde UGT entendemos que conforme ha quedado redactado el funcionamiento de la Comisión Paritaria, efectivamente sólo los vocales designados por las organizaciones sindicales pueden plantear asuntos a esta comisión, si bien es cierto que **siendo así, obligamos a que los trabajadores deban "convencer" a algún sindicato para tratar su asunto. Esta situación es más grave si la trasladamos a los Comités de Empresa, órganos de representación de personal que perderían uno de las pocas herramientas que tienen.**

Por tanto **UGT propone modificar el VIII CCPL para que cualquier trabajador, por supuesto cualquier comité de empresa, pueda dirigirse a la Comisión Paritaria, luego el DGFP decidirá sobre su inclusión en el orden del día, y de serlo, las partes que forman esta comisión decidirán.**





La Administración mantiene su postura de que sean los vocales de las organizaciones sindicales quienes firmen las propuestas realizadas por comités de empresa, delegados y trabajadores.

Punto 3º. Ratificación, si procede, de los acuerdos interpretativos de la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo.

Acordamos dar validez a las decisiones de la Comisión Paritaria del VII CCPL.

Punto 4º. Compensación del exceso de jornada en el año 2018 (art. 55.1 a, último guión).

Este es el cálculo que nos proporciona la Administración:

- Días naturales: 365 días.
- Días de descanso semanal (sábados + domingos): 104 días.
- Días de vacaciones: 22 días.
- Festivos nacionales, regionales o locales que no coincidan con día de descanso: 12 días (6 de enero y 8 de diciembre coinciden con sábado).
- Jornada anual en 2018: 1.702,5 horas, que es el resultado del siguiente cálculo: $365 \text{ días} - (104 + 22 + 12) = 227 \text{ días laborales} \times 7,5 \text{ horas}$.

Por tanto **el exceso jornada en 2018 es de 37,5 horas.**

Los excesos de jornada anuales se compensan de la siguiente forma:

- Jornada reducida por fiestas patronales o ferias: reducción diaria de la jornada en 2 horas durante 5 días por fiestas patronales o ferias (**compensación 10 horas**).
- Jornada reducida de verano: reducción diaria de la jornada en 30 minutos desde el 16 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos incluidos (**compensación media estimada de 22 horas**).

Así pues existe **un exceso medio de jornada de 5 horas y 30 minutos pendiente de compensar**, lo cual tendrá lugar de la siguiente manera:

- Una compensación de 5 horas y 30 minutos que podrá aplicar total o parcialmente tanto sobre la parte flexible como fija de su horario de trabajo. Cuando el personal pretenda disfrutar de la totalidad del exceso de jornada en un día en el que la parte fija del horario sea superior a las 5 horas y 30 minutos, dicho personal tendrá derecho a disfrutar del día completo.
- Asimismo, y debido a la naturaleza de la prestación de los servicios del personal de las brigadas de conservación de carreteras la compensación del exceso de jornada, en este caso, se efectuará a través de un día a tiempo completo.
- La compensación del exceso de jornada se podrá disfrutar desde el día 1 de febrero de 2018 hasta el 31 de enero de 2019, quedando condicionado a las necesidades de los servicios.

Esta Instrucción no resulta de aplicación al personal laboral al que se le ajusta el exceso de jornada a través de los correspondientes calendarios laborales ni en los supuestos en los que no corresponde ningún tipo de compensación.

Planteamos que se conceda el día completo a todo el personal sujeto a la compensación horaria de 5.30 horas. La Administración acepta.





Punto 5º. Interpretación del artículo 44.6 del VIII Convenio Colectivo en relación con las sustituciones en el Instituto de Ciencias de la Salud de Talavera de la Reina: puestos 02321 y 02343.

En este punto abordamos la situación de falta de cobertura de puestos en los códigos citados. **En el momento en que no se respeten los plazos máximos de situación de no cobertura de determinados puestos expresados en el artículo 44.6 del convenio, este se estará incumpliendo:**

La Administración efectuará mediante procedimiento de urgencia la cobertura de vacantes, sustituciones por maternidad, por incapacidad temporal de media y larga duración en los apartados a), b) y c), y por incapacidad temporal de larga duración en el apartado d), según se detalla:

- a) Auxiliar de Enfermería, con atención directa a los usuarios o a las usuarias.*
- b) Puestos de Educador, Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos, Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI), Auxiliar Técnico Educativo (ATE) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores, personas discapacitadas o drogodependientes.*
- c) Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.*
- d) Cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100*

La Administración manifiesta su intención de cumplir el convenio, y este punto en particular, para lo cual, respecto de los puestos tratados, ya ha tomado las medidas oportunas.

Otra cuestión es que lo que establece este artículo no es suficiente para la correcta prestación de los servicios.

Punto 6º. Interpretación del disfrute de los días de asuntos particulares por los/as ATEs (art. 67 CC)

La Administración deniega el disfrute de asuntos propios por parte del personal laboral que trabaja en centros educativos.

El motivo es que estos trabajadores disfrutan de más de 22 días de vacaciones al año. Las vacaciones del personal laboral están reguladas de tal manera que cuando esto suceda la administración puede reclamar que devuelvan estos días. El problema que hay es que para dicha devolución sólo es posible abrir los centros de trabajo durante los cierres escolares de Navidad y Semana Santa, con el único objetivo, de dudosa eficiencia, de que los trabajadores estén en sus puestos de trabajo, y calefacción y luces encendidas.

Así pues, algunas mentes privilegiadas deciden ejecutar la devolución de días denegando algún derecho que suponga ausentarse del puesto de trabajo. La denegación universal de algún derecho de estos no es posible, por lo que se recurre a la denegación de facto, es decir, se van a denegar sistemáticamente las solicitudes concretas del ejercicio de algunos de estos derechos por parte de los trabajadores.

Para ello se observan los derechos cuyo ejercicio está sujeto a las necesidades del servicio, y el agraciado es el derecho al disfrute de días de asuntos propios.

El derecho existe, tanto es así que en los calendarios laborales del personal laboral de centros educativos, así queda recogido, pero la instrucción que reciben las direcciones de los centros es que denieguen sistemáticamente la solicitud de días de asuntos propios por motivos del servicio.





Las necesidades del servicio suficientes para denegar cualquier solicitud de disfrute de días de asuntos propios, según la Administración, son las siguientes:

- Que esté toda la plantilla cubierta.
- Que el servicio que se preste sea el que se venga prestando con normalidad.

Esto significa que la situación de funcionamiento normal de un centro es motivo para denegar cualquier derecho sujeto a necesidades del servicio, o lo que es lo mismo, puesto que siempre van a existir necesidades del servicio, estos derechos no se van a ejercer nunca, por tanto, de facto, no existen.

Entendemos que la Administración incumple el convenio en dos ocasiones:

- Cuando no permite el ejercicio del derecho contemplado en el artículo 68, tergiversando para ello el concepto de necesidades del servicio.
- Cuando se otorga la potestad de solicitar el disfrute de este derecho en nombre de sus trabajadores, al alegar que sí disfrutaban de días de asuntos propios, durante los días de cierre escolar.

La Administración sólo acepta que los trabajadores del cuerpo laboral de centros educativos sí puedan disfrutar de los días de asuntos propios y días de vacaciones adicionales por antigüedad, dejando que cada cual estudie las medidas a tomar ante un incumplimiento del convenio que la Administración desmiente que se esté produciendo.

Punto 7º. Interpretación del artículo 103.3 del VIII Convenio Colectivo en relación con el escrito de los trabajadores del Centro Albadalejito.

Estos trabajadores manifiestan que el transporte al centro de trabajo se hace con un horario cerrado, lo que no les permite flexibilizar su jornada sin tener que asumir ellos el coste del transporte. **La Administración no acepta tener que atender la múltiple casuística que puede darse con la flexibilización de jornadas, y que quien así decida hacerlo tendrá que asumir el coste de desplazarse por su cuenta.**

Punto 8º. Preguntas y sugerencias.

1. Publicación de méritos de los procesos selectivos.

Preguntamos por la fecha prevista de finalización de baremaciones y su publicación. Nos dicen que, aproximadamente y con carácter general, en el mes de marzo, pero sin que podamos pensar que esta fecha sea cierta, mes arriba o mes abajo. Se prevé que la contratación del personal se haga sin mucha dilación respecto de la publicación definitiva de aspirantes aprobados, salvo en casos de problemática determinada, que podría realizarse en septiembre, dando a entender que esto podría suceder con la categoría ATE.

2. Alimentación con sonda nasogástrica por parte de ATEs

Desde UGT manifestamos que para que una función sea propia de cualquier categoría de personal laboral ha de cumplir alguna de estas condiciones:

- Que venga definida en los convenios de origen.





- Que se viniera realizando.
- Que haya sido establecida en mesa técnica

Esta función en concreto no cumple ninguna de estas condiciones, por lo que desde UGT entendemos que no es propia de los trabajadores de la categoría ATE.

La Administración manifiesta la necesidad de estudiar el tema.

3. Incumplimiento del artículo 45.

Se debe a que se está recurriendo a empresas privadas para la contratación de personal que cubra las funciones del personal propio, aun existiendo puestos vacantes, evitando así llamar a gente de bolsa.

La Administración no acepta estar incumpliendo.

4. Funciones en escuelas infantiles

Otro incumplimiento del convenio, puesto que los trabajadores del área de mantenimiento que antes teníamos en estos centros venían realizando funciones, algunas de las cuales pasan a personal de otras categorías, incumpliendo por tanto la forma establecida en el convenio para determinar cuáles son funciones propias de cada categoría y que hemos explicado en el punto dos.

La Administración no contesta.

5. Baremación de méritos de conductores para su participación en la campaña de incendios.

Pedimos que se elimine la parte de la baremación que tiene en cuenta como mérito su pertenencia a una u otra consejería. La Administración acepta.

Sin más, finaliza la sesión.

...seguiremos informando.

