



BORRADOR ACTA Nº 20 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2021

ASISTENTES:

PRESIDENTE

D. José Narváez Vila, Director General de la Función Pública. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D.^a Ana M.^a Trillo Sánchez. C. Hacienda y Administraciones Públicas.
- D. Juan Pablo Pérez González. C. Hacienda y Administraciones Públicas.
- D.^a Carmen R. Martín García de Blas. Consejería de Bienestar Social.
- D.^a Blanca Aguirre Arizala. Consejería de Bienestar Social.
- D.^a Inmaculada Gutiérrez Ramírez. Consejería de Sanidad.
- D. Félix Hernández Fernández. C. Hacienda y Administraciones Públicas.

SECRETARIA

D.^a Carmen M.^a Meneses Torres, Jefa de Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo. Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CCOO

- D. Jose Luis Martínez Castillo.
- D. Fernando Pozo Sánchez.
- D.^a Ana M.^a Delgado Chacón.
- D. Ángel Malavia Sáiz.
- D.^a Alicia Gail Morilla.

CSIF

- D. Joaquín Sánchez García.
- D. José Alberto Martínez Abad.
- D.^a Montserrat Pantoja de Paz.

UGT

- D. Alberto Núñez Corrales.
- D. Miguel Ángel Murillo Pérez.
- D.^a M.^a Pilar García Camins.

STAS-CLM

- D. Manuel Gómez-Calcerrada Guillén.
- D.^a Teresa López Illán.

En Toledo, siendo las 12:30 horas del día 30 de noviembre de 2021 se reúnen, mediante videoconferencia, las personas arriba indicadas con el fin de celebrar la reunión ordinaria de la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

Punto 1. Aprobación de las actas número 18 y 19, de 9 y 15 de junio de 2021, respectivamente.

Punto 2. Artículo 18: cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

Punto 3. Artículo 20.2: funciones de auxiliares de enfermería en residencias de mayores.

Punto 4. Artículos 52 y 112: incapacidad permanente total.



Punto 5. Preguntas y sugerencias.

Encontrándose válidamente constituida la Comisión Paritaria del VIII Convenio Colectivo, el Director General de la Función Pública (en adelante DGFP) pasa a tratar el punto único del orden del día.

Punto 1. Aprobación de las actas número 18 y 19, de 9 y 15 de junio de 2021, respectivamente.

Quedan APROBADAS las actas número 18 y 19 de la Comisión Paritaria de 9 y 15 de junio de 2021, respectivamente, sin que se hayan realizado observaciones al borrador enviado.

Punto 2. Artículo 18: cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

El DGFP cede la palabra al sindicato proponente.

CCOO manifiesta, en los términos expuestos en el escrito presentado, que el artículo 18.1.b) del VIII Convenio Colectivo permite realizar cambios de turno entre el personal de idéntica categoría profesional y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio a petición de las trabajadoras o trabajadores, mostrándose en desacuerdo con que se obligue al personal a devolver los cambios de turno dentro del mes o en el mes siguiente al que se produzca el cambio, que es lo que está sucediendo en el Instituto de Ciencias de la Salud de Talavera de la Reina.

Añade que en el convenio colectivo no se especifica que la devolución se tenga que hacer en el mismo mes o en el siguiente, considerando que en estos casos debe estarse al cálculo de la jornada en cómputo anual, y no mensual, pues de lo contrario se coarta la posibilidad de realizar dichos cambios de turno, sin que, además, la recuperación en cómputo anual ocasione ningún problema.

La representación de la Consejería de Sanidad responde que el artículo 18 del VIII Convenio Colectivo no establece regla alguna para la recuperación de cambios de turno, señalando que la Administración actúa al amparo del artículo 12 sobre organización del trabajo, en el ejercicio de sus competencias sobre organización y dirección del mismo y señala que la recuperación de cambios de turno a meses vista provoca problemas organizativos.

CCOO manifiesta no entender la problemática de recuperar cambios de turno y su relación con la organización del trabajo e indica que se trata de una interpretación unilateral de la Administración originada tras la implantación de la aplicación informática de control horario *Chronos*.

CSIF considera que la organización del trabajo no ampara el proceder de la Administración, debiendo estarse al cómputo anual de la jornada. Señala que la Administración no puede limitar ni acotar en el tiempo el periodo de devolución y que el requerimiento de devolución en el mismo mes o en el siguiente obedece simplemente a una cuestión de comodidad en la gestión.

UGT añade que esta problemática existe desde hace dos o tres años y que la recuperación de cambios de turno no se puede dejar al criterio de cada centro.



STAS-CLM manifiesta que no puede justificarse la decisión de la Administración en la organización del trabajo, añadiendo que el propio artículo 12 prevé el respeto del derecho a la negociación colectiva y que la recuperación de los cambios de turno en aplicación del artículo 18 no es más que una cuestión de forma de trabajo de las unidades de personal.

La representación de la Consejería de Sanidad insiste en lo ya indicado con anterioridad, añadiendo que no se trata de una interpretación de un artículo, en la medida en que el convenio no contiene previsión alguna respecto a la recuperación de los cambios de turno, sino de su aplicación de acuerdo con los criterios que se consideran más adecuados para la organización del trabajo, teniendo en cuenta la cobertura de las necesidades de los servicios y debiendo respetarse también el derecho a los descansos.

UGT responde que no se trata de un problema organizativo, pues el servicio queda cubierto y en ningún momento se incumple el derecho al descanso.

CSIF indica que del mismo modo se respete el derecho al descanso cuando los cambios de turno se hacen a instancia de la Administración.

Todas las organizaciones sindicales coinciden en que se debe respetar el derecho a la negociación colectiva previsto en el artículo 12.

El DGFP responde respecto a la referencia al respeto al derecho a la negociación colectiva del artículo 12, que debe entenderse como la obligación de negociar aquellas cuestiones que lo requieran pero no cualquier decisión organizativa.

Tras el debate, se constata el desacuerdo en este punto.

Punto 3. Artículo 20.2: funciones de auxiliares de enfermería en residencias de mayores.

El DGFP cede la palabra a los sindicatos proponentes.

CCOO manifiesta, en los términos expuestos en el escrito presentado, que, en las tres residencias de mayores de la provincia de Toledo, por el personal coordinador de enfermería y DUE se están derivando las siguientes tareas al personal de auxiliar de enfermería que no les corresponden:

- Vaciado y cambio de bolsa de colostomía.
- Alimentación que requiere instrumentalización y administración de medicación, como la alimentación por PEG (Gastrostomía endoscópica percutánea) y SNG (sonda nasogástrica).
- Colocación de soportes respiratorios, como el Bipap.
- Retirada de sonda rectal.

En primer lugar, CCOO indica que esa derivación se realiza de forma verbal y que cuando es por escrito las órdenes no se firman. Considera que eso supone que en caso de problemas nadie se hará responsable y todo recaerá en el personal auxiliar de enfermería. Indica que, aunque se ha pedido que las órdenes se den por escrito, selladas y firmadas por la persona responsable, no se hace.



En segundo lugar, CCOO considera que las tareas que son derivadas al personal auxiliar de enfermería no están dentro de sus competencias según el Real Decreto 546/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería, ni se encuentran incluidas en el V Convenio Colectivo del IMSERSO. Añade que las funciones en cuestión no se han estado realizando hasta hace poco que han empezado a derivarse.

STAS-CLM añade que, además de las tareas anteriores, en la residencia de mayores “Barber” de Toledo se les está encomendando la realización de lavados vaginales. Indica que, la alimentación a través de sonda nasogástrica, hoy en desuso, es la única de estas tareas que han venido realizando desde hace mucho tiempo, pues el resto se ha ido imponiendo a la categoría de auxiliar de enfermería por parte de la supervisora de enfermería, dependiente del SESCO, que lo anota en el libro de incidencias de ese servicio y el personal auxiliar se tiene que dar por enterado con la obligación de cumplir las tareas. También cualquier DUE, personal del SESCO, da órdenes al auxiliar, por lo que se ven abocados a hacer el trabajo que les encomiendan.

STAS-CLM indica también que según el convenio colectivo del IMSERSO son funciones del auxiliar de enfermería las precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al beneficiario/a en relación a las tareas de la vida diaria, que no pueda realizar por sí mismo. Entiende que todas las funciones en cuestión no pueden ser consideradas como una necesidad básica. Encomendar algunas tareas al personal auxiliares de enfermería como la preparación de medicación, toma de constantes, realización de controles de glucosa, inyectar insulina o heparina, puede conllevar una serie de riesgos que esta categoría no tiene que asumir. Finalmente, entiende que a esta categoría se le han cambiado las funciones, vulnerando lo establecido en el VIII Convenio Colectivo.

La representación de la Consejería de Bienestar Social expone que, de acuerdo con el artículo 22.2 del VIII Convenio Colectivo: “2. Las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales serán las que figuren en los correspondientes convenios colectivos de origen o, en su defecto, las que se vinieran realizando, hasta que se desarrolle lo previsto en el punto primero de la disposición adicional tercera del presente convenio colectivo”.

El convenio colectivo de origen del INSERSO de 1992 contiene en su apéndice las funciones más significativas de cada categoría profesional, no siendo, por tanto, un catálogo cerrado. Entre las funciones de auxiliar de enfermería se incluyen: “En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica”.

El R.D. 546/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería, señala entre las capacidades profesionales de estos titulados el adaptarse a las nuevas situaciones laborales generadas como consecuencia de las innovaciones tecnológicas y organizativas introducidas en su área laboral. En la evolución de la competencia profesional se indica que, entre otras cuestiones, entre los cambios previsibles en la evolución de la competencia de este profesional se encuentra la mayor flexibilidad entre los puestos de trabajo y su mayor polivalencia. Añade que las funciones en cuestión no son nuevas, puesto que ya se venían haciendo en la Administración de la Junta de Comunidades y sí pueden ser realizadas por el personal auxiliar de enfermería.



CCOO indica que, anteriormente, esas tareas no las realizaba el personal auxiliar de enfermería, que no existe supervisión directa de enfermería y que esta problemática pone de manifiesto la necesidad de aprobar un catálogo de funciones.

CSIF considera que el personal auxiliar de enfermería no tiene obligación de realizar las tareas en cuestión, pues requieren de especialización técnica para su desarrollo por personal de enfermería, pudiendo plantearse incluso problemas de intrusismo profesional. Solicita que en todo caso las órdenes se den por escrito, pues no se transmiten por el cauce reglamentario y entiende que se incumple el artículo 20.2 del VIII Convenio Colectivo pues debe estarse a las funciones que se vinieran realizando.

UGT indica que se trata de funciones que se han ido delegando en el personal auxiliar de enfermería hasta convertirse en obligatorias. Considera que el convenio colectivo de origen no prevé las funciones controvertidas y que las referencias generales a innovaciones tecnológicas del Real Decreto no implican que deban realizar dichas funciones.

STAS-CLM indica también que antes no se realizaban estas funciones, sino que se vienen haciendo desde hace unos meses, lo que ocasiona problemas de sobrecarga y sin tener en cuenta la falta de cualificación cuando existe alguna complicación. Considera que el convenio colectivo es claro y que tienen que hacer las funciones que vinieran realizando.

El DGFP lee el tenor literal del artículo 20.2 del VIII Convenio Colectivo, aclarando que la regla relativa a las funciones que se vinieran realizando se aplica en defecto de convenio de origen, que no es el caso. Añade que el posicionamiento de la Consejería está fundamentado tanto en el convenio colectivo de origen como en el Real Decreto regulador del título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería.

STAS-CLM indica que en el convenio colectivo de origen no vienen esas funciones.

El DGFP indica que existen cláusulas generales que habilitan para la realización de funciones cuando cambian las técnicas en el ejercicio de las profesiones.

La representación de la Consejería de Bienestar Social reitera lo ya indicado, fundamentado su criterio tanto en el convenio colectivo de origen del IMSERSO como en el R.D. 546/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de técnico en cuidados auxiliares de enfermería y añadiendo que las tareas en cuestión las puede realizar el personal auxiliar bajo la coordinación de enfermería. Añade que debe atenderse a las circunstancias concretas y, por ejemplo, diferenciarse los cuidados en los primeros momentos tras la colostomía, en los periodos agudos o cuando existen heridas del resto de cuidados que sí puede realizar el personal auxiliar.

Todas las organizaciones sindicales insisten en que en todo caso la encomienda de tareas debe hacer por escrito firmado.

STAS-CLM considera que se está minusvalorando al colectivo de auxiliares de enfermería, que estas tareas en la residencia de mayores "Barber" de Toledo se vienen exigiendo desde este año y no antes. Cuestiona si el hecho de que no se hubieran encomendado antes se debe a dejación de funciones por parte de la Administración. Añade que la realización de estas tareas repercute y resta respecto a la realización de otras, poniendo como ejemplo un paciente oncológico con sangrados.



La representación de la Consejería de Bienestar Social responde que sí se valora el trabajo del personal auxiliar de enfermería y que lo que se ha hecho al inicio es una lectura literal tanto del convenio colectivo de origen como del real decreto regulador del título. Se indica también que las tareas en cuestión sí se han venido haciendo tanto en Toledo como en otras provincias y que los programas de los procesos selectivos incluyen contenido relacionado.

STAS-CLM insiste en que en la residencia de mayores “Barber” se trata de tareas que se han comenzado a exigir este año.

CCOO solicita aclaración sobre la forma de supervisión de las funciones por el personal de enfermería.

La representación de la Consejería de Bienestar Social indica que se recordará a los centros que las órdenes se den por escrito y respecto a la supervisión se indica que dependerá de cada caso y según las circunstancias concretas. Se señala también que en los centros se trabaja en equipo y de forma coordinada realizándose sesiones de enfermería, manifestando la conveniencia de retomar los equipos de enfermería.

STAS-CLM indica que no existen equipos de enfermería y que las sesiones se hacen una vez a la semana.

Finalmente, el DGFP considera que el punto se ha debatido suficientemente, mostrándose de acuerdo con los argumentos planteados por la Consejería de Bienestar Social y constatándose el desacuerdo en este punto.

Punto 4. Artículos 52 y 112: incapacidad permanente total.

El DGFP cede la palabra al sindicato proponente.

UGT comienza indicando que el artículo 52.1, letra q), del VIII Convenio Colectivo prevé como causa de suspensión con reserva de puesto la *“declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo en un plazo inferior a dos años”*.

En primer lugar, solicita aclaración sobre si se mantiene la reserva de puesto de trabajo mientras las sucesivas resoluciones declaren la incapacidad permanente como revisable, aún en el supuesto de que transcurran más de dos años o, por el contrario, se extinguiría el contrato y perdería el puesto de trabajo en todo caso si la incapacidad permanente total durara más de dos años, y qué pasaría si pasado ese tiempo fuese declarado para volver a trabajar por parte del INSS.

En segundo lugar, también solicita aclaración del artículo 112 sobre si el plazo de dos meses para solicitar otro puesto, a contar a partir de la notificación de la declaración de la incapacidad permanente total, ha de computarse desde la primera declaración de incapacidad permanente total revisable por mejoría o una vez que la declaración ya no sea revisable por mejoría.



La representación de la Administración responde que el artículo 48.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone que en casos de declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

El supuesto anterior es el que se contiene en el artículo 52.1, letra q) del VIII Convenio Colectivo. Dentro de ese plazo de dos años para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante, cuya procedencia debe constar en la resolución inicial de reconocimiento de invalidez, el INSS resuelve la incorporación o la declaración de la incapacidad permanente. Se añade que el plazo de dos años de suspensión del contrato con reserva del puesto previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el propio convenio colectivo no es prorrogable, cuestión que ha sido confirmada por el propio INSS ante una consulta formulada.

La representación de la Administración indica también el plazo de dos meses para optar por ocupar otro puesto de trabajo computa desde que la resolución del INSS sea definitiva y no desde la resolución inicial que declare la previsible revisión por mejoría que conlleva la suspensión del contrato con reserva de puesto.

CSIF indica que esta cuestión ya ha sido interpretada en la Comisión Paritaria de 27/09/2018 (acta n.º 8), dando lectura a lo allí acordado para interpretar el artículo 112 del VIII Convenio Colectivo en el sentido de que cuando a los dos años desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente total no se revise esta pero se fije un nuevo plazo para una posible revisión, y así sucesivamente, se mantenga la relación laboral en suspenso aunque sin reserva del puesto de trabajo, de forma que el personal afectado pueda optar entre participar por el segundo turno del concurso permanente de traslados o extinguir su relación laboral percibiendo la cantidad de 18.000 euros.

El DGFP responde que lo planteado ahora por UGT es diferente.

Por otro lado, STAS-CLM considera que aunque la incapacidad permanente total sea revisable, el trabajador tiene derecho a solicitar la indemnización y extinguir la relación laboral.

CSIF pregunta si es que no se puede solicitar la indemnización, aunque la declaración de incapacidad sea previsiblemente revisable por mejoría, considerando además compatible la solicitud de ocupar otro puesto de trabajo de otra categoría y la suspensión con reserva de puesto en la categoría en la que se es declarado en incapacidad.

La representación de la Administración responde que existe una obligación legal de mantener la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo hasta dos años en los casos de previsible revisión por mejoría y que la solicitud de la indemnización está vinculada a la extinción del contrato.



UGT manifiesta que se han dado casos de extinción con indemnización aun existiendo suspensión con reserva del puesto de trabajo.

El DGFP solicita datos de los casos concretos referidos y propone la convocatoria de un grupo de trabajo que analice la casuística de la aplicación de estos artículos.

Punto 5. Preguntas y sugerencias.

CCOO manifiesta que se debería haber incluido en el orden del día su solicitud de 2-11-2021 sobre el cómputo de los días 24 y el 31 de diciembre en los años en que dichos días no coinciden en sábado o domingo y los centros deben permanecer abiertos los 365 días del año. Señala que en la contestación recibida al mismo no se les responde a las cuestiones que plantean y que los acuerdos de la Comisión Paritaria de un convenio anterior no son de aplicación a un convenio posterior.

La representación de la Administración señala que en esta cuestión la redacción del actual convenio colectivo es la misma que la del convenio anterior, no habiendo cambiado al posicionamiento de la Administración al respecto.

CCOO indica que el pasado 1-09-2021, la dirección del centro IES "*Pedro Mercedes*" de Cuenca, le entregó comunicación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a un trabajador de la categoría de ordenanza de la Residencia Escolar Albadalejito, donde se le modifica, horario, turno y centro de trabajo. Indica que, puesto en conocimiento de la Delegación Provincial de Educación, Cultura y Deportes de Cuenca, hacen caso omiso, lo que supone una vulneración del convenio colectivo y de los derechos del trabajador.

El DGFP responde que se comprobará la situación planteada sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el IES "*Pedro Mercedes*" de Cuenca, manifestando su desacuerdo con situaciones que puedan suponer incumplimiento del convenio colectivo.

CCOO manifiesta la necesidad de determinar una fecha de inicio de la negociación del procedimiento de bolsas de trabajo, indicando que el procedimiento actual plantea dudas y provoca diferentes criterios interpretativos por parte de las comisiones de gestión de bolsas de trabajo ante las mismas situaciones.

El DGFP responde respecto a las bolsas de trabajo que se va a potenciar en la Dirección General el equipo de bolsas de trabajo y que se está trabajando en una nueva herramienta informática de gestión.

CCOO plantea también que mediante Sentencia firme 431/2021 del Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (procedimiento ordinario 993/2020) se ha reconocido que cuando hay baja por riesgo en el embarazo se deben cobrar todos los conceptos variables. Indica que si bien se les han indicado que se ejecutará la sentencia, también se les ha indicado que existe algún tipo de problema con el programa informático que en la actualidad no permite el abono al resto del personal.

El DGFP responde sobre la Sentencia referida que se comprobará lo planteado y que, en cualquier caso, existe un plazo de dos meses para la ejecución de sentencias firmes.



CSIF solicita la convocatoria de procedimientos específicos para la constitución de bolsas de trabajo en las categorías profesionales de vigilantes de obras y carreteras, cuyas bolsas actuales provienen de los años 2008 y 2009, respectivamente.

CSIF manifiesta su queja porque en algunos centros de trabajo se está planteando el disfrute de días de vacaciones y permisos por asuntos particulares por horas y no por días.

UGT solicita aclaración sobre cuando se inicia el cómputo del plazo para el bloqueo de plazas durante dos concursos trimestrales previsto en el artículo 27 del VIII Convenio Colectivo. Señala que la Delegación Provincial de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Albacete ha propuesto la modificación de la RPT de un puesto de jornada ordinaria a jornada de tarde, pero la plaza sigue incluyéndose como vacante en concurso.

El DGFP responde que la solicitud de bloqueo de plazas en el concurso corresponde a la Secretaría General de la Consejería correspondiente.

STAS-CLM pregunta por qué no se han publicado los acuerdos de la Mesa Técnica de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de 2/08/2021. En particular plantea que, durante todo este tiempo, existe un ATE acudiendo a un centro de trabajo sin alumnos que atender.

El DGFP responde que se trasladará la cuestión a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

STAS-CLM manifiesta la necesidad y urgencia de negociación de un procedimiento de gestión de las bolsas de trabajo.

El DGFP responde que se intentará convocar a las organizaciones sindicales lo antes posible.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 15:00 horas, por el medio y en la fecha señalados al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
CCOO **CSIF**

UGT

STAS-CLM