

**Personal de servicios educativos
complementarios**

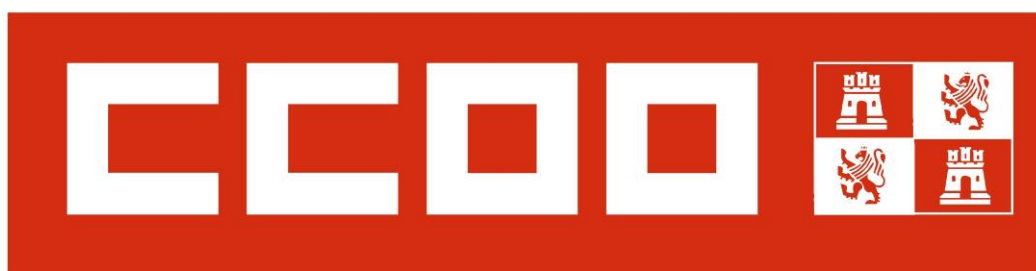
COMISIONES PARITARIAS

Elecciones Sindicales 2020

CCOO



enseñanza



enseñanza

**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**

INDICE

Introducción

Resumen acuerdos..... 2

Resumen discrepancias.....20

La intención de CCOO al hacer esta recopilación es la de hacer un breve resumen de lo que se ha tratado en las distintas reuniones de la Comisión Paritaria, y que afecta o puede afectar al personal de Educación y de las Escuelas Infantiles, hasta diciembre de 2019, siendo esta compilación continuación del segundo libro de paritarias que CCOO publicó con motivo de las pasadas elecciones del año 2016.

Un afectuoso saludo.

Secretaría de Personal de Servicios Educativos Complementarios.
Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla y León.

RESUMEN DE LOS ACUERDOS Y DISCREPANCIAS MÁS SIGNIFICATIVOS, SURGIDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO, ENTRE OCTUBRE DE 2015 Y NOVIEMBRE DE 2019. *

* Este resumen ha sido elaborado a partir de los borradores de las actas de la Comisión Paritaria, dado que a día de cierre de este cuadernillo no han sido remitidas, por parte de la Administración, la mayoría de las actas firmadas.

Con fecha 10 de octubre de 2016 queda constituida la actual Comisión Paritaria compuesta por 14 miembros, 7 por parte de la Administración y otros 7 por la Representación Social, en proporción a su actual nivel de representatividad en el ámbito a que se extiende el Convenio (3 por UGT, 2 por CCOO, 2 por CSIF).

Las resoluciones y acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación jurídica serán vinculantes y gozarán de la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

En cuanto a las discrepancias surgidas en Comisión Paritaria dejan abiertas otras vías de reclamación, permaneciendo como válida la postura de la Administración.

La Comisión Paritaria podrá funcionar en Pleno o en Grupo de Trabajo.

Son funciones de la Comisión Paritaria (art. 5 del C. Colectivo):

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.
- c) La inclusión, definición y encuadramiento de las competencias funcionales no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.
- d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las competencias funcionales existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.
- e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- f) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

ACUERDOS más significativos:

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR EL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA, INTEGRADO POR LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS SURGIDAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CALENDARIOS LABORALES DE LOS CENTROS DOCENTES PARA EL CURSO 2015-2016.

Ayudante Técnico Educativo: consideran que no pueden obligarles hacer media hora más de jornada laboral si no quieren comer en el centro.

Postura de la Administración: Debe cumplirse la Instrucción de 25 de marzo de 2013 y en concreto el horario propuesto por necesidades de servicio por la Dirección del Centro.

Según el apartado 1.6 a) de la Instrucción de 9 de abril de 2015, el calendario se aprueba en función de las necesidades organizativas del Centro. Por otro lado, hay que tener en cuenta lo regulado en el art. 102 del Convenio y el apartado 2.9 de la Instrucción de 9 de abril de 2015: “el tiempo empleado para la manutención, que en ningún caso será inferior a 30 minutos, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo, dando lugar a la pertinente prolongación de la jornada por igual periodo”.

Como se trata de un Centro de Educación Especial, la jornada de algunas categorías laborales (ATEs, Enfermeros, etc.) está íntimamente ligada a la atención directa al alumnado (ACNEES), debiendo realizar una jornada especial (art. 66.1.B del CC) que se prolongue desde la entrada de los alumnos al centro hasta que vuelvan a sus domicilios una vez finalizadas las actividades extraescolares, es decir dos o tres horas más después del horario habitual de las comidas.

Una alternativa para no comer en el centro y de esta forma no aumentar la jornada en 30 minutos a estos trabajadores del CEE de Ntra. Sra. del Sagrado Corazón, sería la asignación de la jornada partida según lo regulado en el art. 58 del CC.

.....

“La conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores es un derecho básico que está presente en la propuesta y negociación de todos los calendarios laborales de los centros docentes, no obstante, dicho derecho deberá estar siempre subordinado a que estén cubiertas las necesidades de servicio para satisfacer el interés general de la comunidad educativa.

Si no hay acuerdo en horarios fijos (apartado segundo.6), como venía sucediendo hasta ahora, en la Instrucción de 9 de abril de 2015 está previsto un procedimiento de rotación anual para asignación de la jornada laboral recogido en el apartado segundo.5.c)”.
.....

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONALLABORAL DE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS
AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA DIEZ DE FEBRERO
DE 2017.**

Las actas de la Comisión Paritaria, una vez que son aprobadas se remiten a las Organizaciones Sindicales que han obtenido representación en el ámbito del personal laboral, a los Servicios de Personal de las Consejerías y Organismos Autónomos y a las Delegaciones Territoriales de la Junta.

.....
Se acuerda ratificar el acuerdo adoptado en el grupo de trabajo del 22-09-2014 de que:
“La vigilancia de los alumnos durante el recreo no es competencia del Personal de Enfermería”.
.....

1) corresponde al personal subalterno ordenanza abrir y cerrar el centro dentro de sus funciones de “vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo”, si bien el personal de servicios cuando vayan a realizar la limpieza de las aulas deberá abrirlas ya que las aulas normalmente están cerradas.

2) es función del Personal de Servicios el mantenimiento de la limpieza y el buen orden del centro de trabajo, sus instalaciones y enseres, tal y como se recoge expresamente en el convenio colectivo, todo ello -claro está- dentro de su jornada laboral.

3) dentro de esas funciones está incluida la recogida semanal de los periódicos para llevarlos al lugar de reciclaje.

4) contestar a esta cuestión (Colocación del mobiliario de manera distinta a la habitual) como ya se ha contestado en varias ocasiones, ver escritos número 1492 y 664:

.....se entiende además que el Personal de Servicios a quien el convenio le encomienda entre otras funciones la limpieza y el buen orden del Centro de trabajo, sus instalaciones y enseres, no debe ser ajeno a esta actividad, colaborando con el personal de 2ª de oficios en su realización, o llevándola a efecto ellos mismos en su ausencia, habida cuenta que en modo alguno constituye la única actividad que tienen encomendada, ni constituye el núcleo principal de sus actividades, puesto que el tiempo dedicado a la misma es de unos 20 minutos en cada operación de colocación y retirada de las hamacas.” (1492)

...en cuanto a la colaboración con las labores de porteo y con qué personal del centro entendemos que no precisa aclaración alguna, debiendo en todo caso ayudar y colaborar con quien sea necesario, sin perjuicio del vínculo jurídico que tenga ese personal” (664)

¿Debe de permanecer el ATE en el aula mientras se le imparten las clases al alumno?

“El ATE no tiene que permanecer en el aula durante su jornada laboral; no obstante, es preciso aclarar que la actividad del ATE está vinculada a las necesidades especiales de asistencia de los alumnos en los lugares del centro (incluido el aula) y momentos que se precisen”

¿Quién es el encargado de administrar medicamentos al alumno al no existir la categoría a la cual le corresponde dicha función?

El convenio colectivo no la atribuye expresamente a ninguna competencia funcional, si bien entre sus funciones está la de atender a esos escolares con minusvalía en tareas de su vida diaria que no puedan realizar por sí mismos, en ese sentido el Tribunal Supremo establece que se debe exigir la actividad colaboradora del ATE (cuidador) no solo en los supuestos expresamente previstos –en la ruta escolar, en su limpieza o aseo, en el comedor, etc. sino también debe comprender el mero suministro de medicamentos prescritos por el facultativo siempre que en el informe facultativo que obre en su poder se detalle la dosis y frecuencia de las medidas a suministrar.

¿Cuándo hay más de un trabajador de dicha categoría puede asistir a cursos de formación relacionados con su actividad profesional?

Siempre que a criterio de la dirección del centro el servicio público quede debidamente cubierto sí podrá asistir a cursos de formación de la Administración relacionados con su actividad profesional, en caso contrario se lo podrán denegar, pero siempre motivando expresamente tal denegación.

.....

Quando un ATE está solo en un Centro Educativo, con niños/as a su cargo y tiene que realizar salida por el tiempo indispensable para acudir a su médico ¿quién tiene que hacerse cargo de ese niño /a durante e tiempo que el ATE no está en el centro? ¿Quien se tiene que hacer cargo si el niño/a manifiesta necesidad física imperiosa?

Será la Dirección del Centro la que, en cada caso concreto, valorará las circunstancias y establecerá, en su caso, quien se tiene que hacer cargo del niño ante una necesidad física imperiosa de éste.

.....

¿Qué competencia funcional es la encargada de suministrar la alimentación vía sonda nasogástrica a los niños en los Centros de Educación especial, integración y escuelas hogar? corresponde al enfermero/a la función de alimentar por sonda nasogástrica a los niños escolarizados en los centros de Educación especial, con la colaboración y asistencia del ATE.

¿El tiempo de descanso es considerado como tiempo de atención directa?, la respuesta es NO

¿El tiempo de descanso es considerado como tiempo de atención indirecta? La respuesta es NO

El tiempo de descanso no tiene la consideración ni de tiempo de atención directa ni de tiempo de atención indirecta, la respuesta es: Efectivamente, tal y como establece el art. 64.5 del convenio colectivo el tiempo de descanso se considera como tiempo efectivo de trabajo y en consecuencia, habrá de imputarse a uno u otro, dependiendo del periodo de actividad en el que se encuentre es decir, dentro de la jornada laboral y computando como tiempo efectivo de trabajo

¿El tiempo de descanso es considerado la mitad de atención directa y la otra mitad de atención indirecta? La respuesta es NO.

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONALLABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE
LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 17 DE FEBRERO DE 2017.**

- En las Residencias Juveniles de la Consejería de Familia todas y cada una de las funciones enumeradas en el escrito 1ª) Emplatar y lavar fruta / 2ª) limpieza de cubos y sacar basura / 3ª) fregar bandejas de horno: grandes y de raciones, así como las flaneras / 4ª) limpiar almacén de cocina / 5ª) bajar a cocina a meter en el monta cargas la comida, están incluidas dentro de las competencias funcionales de los Ayudantes de Cocina en las Residencias Juveniles, tal y como establece el convenio colectivo cuando indica que “ ayudan al cocinero en sus funciones, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de las dependencias y elementos propios de cocina y de los utensilios empleados para su trabajo, manteniendo en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria, instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento tales como: placas, hornos, cámaras, extractores, marmitas, sartenes y cualquier otro utensilio que se utilice en cocina...”.

.....

Las funciones de porteo, traslado de muebles y otros enseres a otra ubicación, incorporación y retirada de muebles y enseres al almacén del encargado del almacén etc ¿son funciones de su puesto de trabajo, ya sea como oficial de oficios o como oficial de mantenimiento y seguridad. En caso de no ser atribuciones de su puesto ¿A quién corresponderían?

Se acuerda contestar por el grupo que las funciones que enumera el trabajador en su escrito si son funciones propias de su competencia funcional.

El grupo de trabajo ratificarse en el acuerdo alcanzado en el Grupo del 27 de abril de 2015: “Corresponde al Personal de Servicios del Centro la retirada y limpieza de las hojas de los árboles del patio del Centro”

.....

Escrito en el que solicita se dé cumplimiento al Acuerdo alcanzado por la Comisión Paritaria del día 14 de julio de 2008, (acta número 37): “Con carácter general no es función del auxiliar de enfermería la medicación por sonda nasogástrica”.

.....

Escrito en relación a qué profesional sanitario le corresponde la administración de alimentación mediante bomba, enfermería o auxiliares de enfermería.

*Se **acuerda** contestar desde el grupo que corresponde la administración de alimentación mediante bomba al Enfermero.*

ACTA DE LA REUNION 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 AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA TRES DE MARZO DE 2017.

¿Lo establecido en la Instrucción segunda, punto 4 de la Instrucción de Calendarios para el curso 2016/2017 se ajusta a lo establecido en el Convenio?

La Instrucción de Calendarios para el curso 2016/2017 sí se ajusta al Convenio Colectivo: art. 66.1.B (jornada especial) y art. 64.1 (jornada máxima anual).

A la hora de calcular la jornada máxima anual, ¿se deben descontar los 9 días de asuntos particulares?

Por supuesto, se deben descontar toda vez que en la jornada máxima anual van incluidos los 6+3 días.

De qué manera se tienen que disfrutar las vacaciones y permisos, tanto para el personal que atiende a “acnees”, cuyo calendario es por curso escolar, como el resto de los trabajadores, cuyo calendario es por año natural, pero se elaboran en junio-julio; así mismo, en el caso de calendarios por curso escolar: ¿cómo se aplicaría lo establecido en los arts. 71.3, 72.2.a) y el art. 78 párrafo primero que les es de aplicación? ¿Se disfrutaría la parte

proporcional correspondiente de vacaciones y días de asuntos particulares dentro de cada año natural?

La manera en la que se tienen que disfrutar las vacaciones y permisos está establecido en la Instrucción de 28 de abril de 2016, apartado segundo.3 y .4 de Calendarios Laborales de Centros Docentes y en el Convenio Colectivo, supeditado siempre a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta los días lectivos y no lectivos del Curso escolar. El calendario laboral se hace por Curso escolar de acuerdo con el art. 70.6 del Convenio Colectivo.

¿Según el C Colectivo, el personal laboral de Educación está obligado a disfrutar las vacaciones principalmente en días no lectivos?

El espíritu del convenio Colectivo, como no puede ser de otro modo, es que el disfrute tanto de las vacaciones como de los días de permiso por razones particulares deben estar subordinados a las necesidades del servicio, esto significa, en el ámbito de los centros docentes, que para la concesión de los mismos deberá tenerse en cuenta, con carácter general, los días lectivos y no lectivos del curso escolar.

.....

¿Qué tareas no se corresponden con las funciones del personal subalterno descritas en el convenio colectivo? (abrir barreras del parking, abrir y cerrar el pabellón deportivo a personas ajenas al centro, recepcionar mercancías, fotocopiar albaranes y archivarlos, recoger certificados con identidad personal, hacer camas, colocar mesas y sillas, abrir verjas a los autocares, fotocopiar libros, repartir llaves, centralita: atender permanentemente el teléfono...)

Las funciones que enumera en el escrito el trabajador forman parte del contenido funcional de su competencia de Personal Subalterno Ordenanza, salvo las de hacer camas y atender continuamente al teléfono (en el Convenio incluye, no obstante, la función de atender el servicio telefónico con carácter no exclusivo).

.....

Dos trabajadoras en situación de “jubilación parcial” para la interpretación de la recuperación de los días adicionales por antigüedad.

Se acuerda contestar por el Grupo que el criterio a seguir: Corresponderá la totalidad de los días que cada trabajador genere, tanto para los días de vacaciones y permisos propios como para los adicionales de vacaciones y asuntos particulares, y se disfrutaran siempre en función de su jornada.

Permiso para asistir a examen de la bolsa supletoria.

Esta cuestión ya fue analizada e interpretada en la C. Paritaria del 29-11-2011 (acta número 45) y el acuerdo alcanzado se ratificó en el Pleno de la Paritaria del 24-02-14, acta número 5: Dicho acuerdo es el siguiente: De acuerdo con la literalidad del mismo, esta Administración entiende que no cabe otra interpretación posible más que estar al sentido propio de los términos del mismo; es decir que siempre que el permiso proceda, será por un día completo.

.....

Interpretación del art. 69 del actual convenio colectivo.

En relación al artículo 69 del vigente Convenio Colectivo se acuerda contestar al Comité de Empresa de “Resto de Consejerías “de Zamora que el Convenio establece únicamente en ese artículo la compensación por tiempo de descanso, no existiendo ninguna otra opción.

ACTA DE LA REUNION 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 LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA TRECE DE MARZO DE 2017.

Escrito del Comité de Empresa de Sanidad, Familia e Igualdad de Oportunidades de Valladolid, por el que remiten escrito de una Ayudante de Cocina y dos cocineras, en relación con las funciones que se las encomiendan. Entre otras indican: las de abrir la puerta a los proveedores y a todo aquel que llame, abrir y recepcionar el género si es para cocina.

Se acuerda por el Grupo de Trabajo que en principio corresponde a la Gobernanta la atención a proveedores. Se instará a la Dirección para que se marque una franja horaria para la recepción de la mercancía que traen los proveedores, y que desde el Centro se dé un toque de atención a los proveedores para que respeten el horario fijado...

**ACTA DE LA REUNION 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 LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIECIOCHO DE ABRIL DE 2017**

Se acuerda contestar que, de acuerdo con el Convenio Colectivo, no es función del Personal de Servicios preparar los pedidos de la limpieza...

Escrito solicitando a la Paritaria que se pronuncie sobre criterios para cumplir lo recogido en el art. 16 del C. Colectivo sobre movilidades funcionales.

La parte social señala que, tal y como establece el artículo, la movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de un año, ampliable mediante acuerdo con la representación del personal, es decir que si hay acuerdo se prorroga y sino no. Señala asimismo que hasta que el vigente Convenio no se modifique en ese artículo hay que estar a lo que establece el mismo.

Analizado el escrito y de acuerdo con el contenido del art. 16 del Convenio Colectivo el grupo de trabajo entiende que el mencionado artículo relativo a la movilidad funcional está suficientemente claro y no precisa de interpretación alguna.

Escrito dirigido a la Comisión Paritaria, relativo a una petición que hizo el 7 de febrero de 2017 a la Dir. General de Función Pública y a la C. de Educación solicitando una movilidad funcional por motivos de salud.

Se acuerda por el Grupo de Trabajo contestar al trabajador manifestando que la Comisión. Paritaria carece de competencias para denegar o conceder cualquier tipo de movilidad, por lo que no se puede pronunciar sobre esta cuestión.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR EL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA, INTEGRADO POR LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS SURGIDAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CALENDARIOS LABORALES DE LOS CENTROS DOCENTES PARA EL CURSO 2017-2018.

Hay que aceptar el horario aprobado en el calendario laboral ya que lo ha establecido la dirección del centro por necesidades de servicio según el art. 8 del C.C. Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de un trabajador no puede significar perjudicar al resto de los trabajadores si estos también alegan motivos familiares.

.....

La Competencia funcional de Personal Subalterno encuadra según el C.C. (Anexo I) tanto a los trabajadores que ocupan puestos de vigilantes como puestos de ordenanza.

Por tanto, si un vigilante desempeña funciones de Ordenanza, la dirección del centro tendrá que organizar y asignar su jornada junto con el resto de ordenanzas del centro (misma competencia funcional que el vigilante) según los criterios regulados en el apartado segundo 1 de la Instrucción de 4 de mayo de 2017.

Por otro lado, indicar que las sustituciones por enfermedad de los trabajadores de cualquier competencia funcional se realizan mediante la contratación de personal interino, previa autorización de la D.G. de Recursos Humanos.

.....

Escrito donde se pregunta ¿a quién corresponde la limpieza de los tubos del tren de lavado (lavavajillas)?

Se acuerda contestar en el siguiente sentido, si se necesita desmontaje y la utilización de herramienta para ello, la función que se indica correspondería al personal de mantenimiento.

**ACTA DE LA REUNION EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS
AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 10 DE ABRIL DE
2017.**

Se acuerda contestar: Es función de los Técnicos Superiores en Educación Infantil, dentro de la atención integral al niño, estar en la puerta recibiendo a los niños a su llegada al centro y entregar a éstos a la salida, pero no les corresponde la vigilancia del centro, respecto a la custodia de las llaves no implica más responsabilidad a mayores, que abrir y cerrar la puerta.

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS
AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 10 DE JULIO DE 2017.**

Escrito en el que solicitan a la Paritaria que interprete: 1) si la especialidad de pintor corresponde a la categoría de oficiales de 2ª de mantenimiento y 2) si las funciones de pintura masiva e intensiva que les están siendo encomendadas son propias de esta categoría.

Se acuerda contestar a este escrito con lo siguiente: Que, de conformidad con el Convenio Colectivo, las tareas de pintura se encuentran entre las funciones del Oficial de 2ª de Oficios.

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA
ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS
AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 12 DE DICIEMBRE DE
2017.**

Escrito referente al cierre por inactividad escolar durante el periodo de Semana Santa.

Se acuerda dar contestación al escrito en los términos siguientes: Por lo que se refiere al cierre del centro señalado en periodo de inactividad escolar, por necesidades de servicio, la Dirección del centro es competente en el ejercicio de las funciones de organización del mismo, siempre que se haya recogido en el calendario laboral, siguiendo el procedimiento establecido para su aprobación. **(Rectificado en el acta del 16-2-18)**

La Administración dará una propuesta de redacción que se pasará al resto de los miembros, para que realicen las alegaciones oportunas.

.....

Escrito donde una enfermera manifiesta que realiza una serie de funciones: Lavado de dientes de alumnos, cambio de compresas a niñas que tengan la menstruación, y realización de talleres.

Se acuerda contestar respecto las dos primeras funciones que éstas no son competencia del Enfermero y en cuanto a los talleres indicar conforme al Convenio Colectivo, en los centros de Educación Especial, “colaborarán en la elaboración del Proyecto Educativo del Centro, así como en el Plan General Anual aportando conocimientos específicos relacionados con su profesión.”

.....

Escrito donde se pregunta si son funciones de los Oficiales de 1ª Conductores que se encarguen de pasar la ITV de los coches oficiales, llevarlos al taller o el lavado, aunque estos sean conducidos por farmacéuticos y veterinarios.

Se acuerda contestar al escrito que de conformidad con el Convenio Colectivo, que establece que la competencia funcional de Oficial de 1ª Conductor “... Asegura el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de talles y en otro caso, dando parte con prontitud de las averías o deficiencias observadas a los responsables de servicios pertinentes para que procedan a su subsanación por los Servicios Técnicos correspondientes...” las funciones señaladas se encuentran incluidas en la competencia funcional de Oficial de 1ª Conductor.

Escrito solicitando que la Paritaria interprete y encuadre las funciones que detallan a continuación: 1. De quien es función sacar el género del almacén para confeccionar el menú diario, 2. De quien es función recepcionar los géneros y los productos de los proveedores, 3. Abrir y cerrar la puerta a los proveedores. 4 y 5 que se interprete si hay suficiente personal en el centro.

*Se acuerda contestar a las preguntas concretas manifestadas en el escrito: De conformidad con el Convenio Colectivo, en relación con la primera cuestión corresponde a la competencia funcional de Cocinero la función señalada, por lo que se refiere a las cuestiones 2ª y 3ª, en virtud igualmente del Convenio Colectivo de aplicación, correspondería a la competencia funcional Gobernante, por último en lo que se refiere a las preguntas 4 y 5, que si no hay suficiente personal en el centro señalado, la determinación de esa cuestión, no es competencia de la Comisión Paritaria. **(Rectificado en el acta del 16-2-18)***

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 16 DE FEBRERO DE 2018.

Escrito solicitando que la Paritaria interprete y encuadre las funciones que detallan a continuación: 1. De quien es función sacar el género del almacén para confeccionar el menú diario, 2. De quien es función recepcionar los géneros y los productos de los proveedores, 3. Abrir y cerrar la puerta a los proveedores. 4 y 5 que se interprete si hay suficiente personal en el centro.

Se acuerda dar contestación a estos escritos en el siguiente sentido, a las cuestiones planteadas: En la Escuela de Educación Infantil “El Trébol” de Soria, en este centro en concreto, el reparto de las tareas corresponde a la organización del centro, en función de su estructura y funcionamiento.

.....

Escrito que señala que en el centro IES Pintor Luis Sáez de Burgos se cerró durante la Semana Santa 2017 obligando a los trabajadores a hacer uso de días de vacaciones para ese cierre.

Las organizaciones sindicales hacen constar que la Instrucción que señala el escrito no alude a cualquier período, sino sólo durante los periodos no lectivos de navidad.

Se acuerda por el Grupo de Trabajo contestar a los trabajadores en el siguiente sentido: Por lo que se refiere al cierre del centro señalado en periodo de inactividad escolar, por necesidades de servicio, la Dirección del centro es competente en el ejercicio de sus funciones de organización del mismo, siempre que se haya recogido en las instrucciones del calendario laboral, conforme al Convenio Colectivo.

.....

Escrito solicitando aclaración sobre si corresponde el cobro de atención continuada a un trabajador el día que éste disfrute de un permiso por razones particulares en fin de semana o festivo; así como la aclaración de si la cuantía de este complemento será proporcional o no en función de la jornada trabajada, en aquellos casos en que la prestación de servicios no sea exclusiva en sábados, domingos y festivos.

Se acuerda lo siguiente: Respecto de la primera aclaración solicitada, si correspondería el cobro de atención continuada a un trabajador, el día que este disfrute de un permiso en fin de semana o festivo. En cuanto a la segunda cuestión preguntada, no se entiende el contenido de la pregunta y se solicita aclaración de la misma.

La segunda pregunta es contestada en el acta de 27-4-14: "El complemento es de cuantía diaria y se fija en función de su jornada".

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 27 DE ABRIL DE 2018.

“El parte diario de absentismo es responsabilidad de los técnicos de educación infantil. Por lo que respecta al resumen anual es competencia del responsable del centro”.

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 21 DE JUNIO DE 2018.

¿El personal a turnos tiene que percibir el complemento de atención continuada completo fijado en el convenio, correspondiente a esos fines de semana o debe haber alguna disminución económica en dicho complemento?

¿Se cobra completo el complemento de nocturnidad en el turno de tarde durante el periodo vacacional o en proporción al tiempo de trabajo?

Estos complementos se abonan según lo recogido en el artículo 47 del Convenio Colectivo. (Media de los 12 meses anteriores).

.....

Interpretación del art. 112.3 del Convenio Colectivo. Trabajador fijo-discontinuo del operativo de montes que solicitaba ocupar una plaza de 12 meses en situación de movilidad.

“Al personal fijo discontinuo del operativo y extinción contra incendios forestales le será de aplicación la regulación contenida en el presente convenio colectivo sobre movilidades funcionales y/o geográficas, exclusivamente dentro del ámbito de puestos de trabajo del personal fijo discontinuo del operativo. Es por lo que se le indica que el personal laboral fijo-discontinuo no tiene derecho a ocupar una plaza de 12 meses en situación de movilidad.”

.....

“No es competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo determinar quién percibe el Complemento de Atención Directa al Público”

**ACTA DE LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DÍA 18 DE OCTUBRE DE 2018.**

¿El complemento de atención continuada debe ser abonado proporcionalmente a la jornada diaria de trabajo?

“Se acuerda contestar lo siguiente: Que el artículo 55.2 del Convenio establece respecto del complemento de atención continuada que el pago del complemento se efectuará por día trabajado.”

**ACTA DE LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DÍA 17 DE DICIEMBRE DE 2018.**

Solicitando que se debata y dicte acuerdo respecto a la compensación del tiempo de 30 minutos que otorga el artículo 64.5 del convenio Colectivo, respecto del personal de enfermería que no puede disfrutar de ellos en los centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales cuando se encuentra trabajando sólo una persona de esa categoría en un turno, y, en su caso, la forma de compensación a disponer.

“Con fecha 5 de diciembre de 2018 una nota interior fija la concreción horaria del derecho al descanso de las enfermeras del turno de noche de la RASVA de Valladolid entre la 1 y media y las 3 de la mañana (si no fuera posible en el margen anterior se realizará después de la ronda de las 03:00 de las auxiliares de enfermería). Además, es preciso adoptar medidas para que este personal pueda descansar el período diario establecido, reconociendo el derecho al mismo, además de declarar la excepcionalidad de que no se produzca así.”

.....

Aclaración de funciones en la hechura de cunas en las Escuelas Infantiles.

“La hechura de las camas corresponde al Personal de Servicios. Si no estuviera el Personal de Servicios, sería hecha por el Técnico.”

¿Las funciones pueden ser distintas dependiendo de los centros?

“El convenio colectivo no determina exhaustivamente todas las funciones de las competencias funcionales, y dependiendo del centro pueden ser distintas.”

.....

Referente a las prioridades para solicitar las vacaciones reglamentarias, en el supuesto en que parte del personal se encuentre en situación de liberación parcial por actividad sindical y su ausencia se encuentre cubierta por otra persona.

“Las vacaciones se deben solicitar como determina el Convenio Colectivo y no deben existir instrucciones distintas a lo que señala al respecto el Convenio Colectivo.”

.....

¿El tiempo trabajado por el trabajador fijo discontinuo en movilidad funcional y en campañas sucesivas se acumula?

“Si es movilidad funcional y en campañas sucesivas, el tiempo trabajado sí se acumula.”

.....

Se solicita que se le facilite la relación de todos los Centros donde se desempeñen, para el personal subalterno, funciones del puesto de portero.

“A la primera pregunta, no es competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y debe dirigirse al órgano gestor correspondiente. A la segunda pregunta, son las fijadas en el Convenio Colectivo.”

DISCREPANCIAS más significativas:

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR EL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA, INTEGRADO POR LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS SURGIDAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CALENDARIOS LABORALES DE LOS CENTROS DOCENTES PARA EL CURSO 2015-2016.

Postura de la Administración: No hay acuerdo, pero deberá aplicarse por necesidades de servicio el calendario laboral propuesto por la Dirección del centro que ha sido elaborado siguiendo las disposiciones recogidas en la Instrucción de 9 de abril de 2015 y el Convenio Colectivo. La organización del trabajo corresponde a la Administración según el art. 8 del Convenio Colectivo.

Los Calendarios laborales de los centros docentes de integración y CEE deberán recoger en lo sucesivo la jornada para los ATEs regulada en el art. 65 del CC porque así se establece en el fallo de la Sentencia nº 221/2015 de 30 de marzo del TSJ de Castilla y León. Como dicha sentencia se refiere únicamente a los ATEs no es aplicable directamente a los Fisioterapeutas a Enfermeros y Educadores que no son personal docente según el art. 65 del CC.

No obstante, todo el personal que atiende a acnnes (Enfermeros, Fisioterapeutas, Educadores y ATEs tendrá que realizar la jornada especial, que deberá ser aprobada, por necesidades de servicio, siguiendo el procedimiento establecido regulado en el apartado segundo.4 de la Instrucción de 9 de abril de 2015 y en el art. 66.1.B del Convenio Colectivo.

El establecimiento de la jornada especial, por necesidades de servicio, es potestad de la Administración, siempre que no se sobrepase la jornada ordinaria máxima anual regulada en el art. 64.1 del Convenio, ni la jornada máxima diaria de 9 horas, establecida en el art. 66.1.B del Convenio Colectivo.

La asignación de la jornada especial al personal que atiende a acnnes (Fisioterapeutas, Enfermeros y ATEs está totalmente justificada, ya que dicho personal realiza la jornada de trabajo distribuida durante el periodo de actividad escolar, debiendo, por imperativo del Convenio Colectivo (art. 66.1.B), ajustar dicha jornada a la jornada máxima anual, establecida según el CC (art. 64.1), sin excepción, para todo el personal laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En consecuencia, con lo expuesto, según el art. 66.1 del CC, la jornada especial no es una opción, sino que es la jornada que deben realizar los trabajadores que atienden a acnees, por necesidades de servicio, durante el periodo de actividad escolar.

ACTA DE LA REUNION 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 AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA TRES DE MARZO DE 2017.

Alimentación mediante sonda gástrica a una alumna por parte del colectivo de ATEs.

Por el representante de la Dirección General de Recursos Humanos se informa de que se trata de casos muy puntuales y excepcionales. Manifiesta que la alimentación podrá dársele al ATE siempre que, según criterio facultativo, se establezca que no es una función sanitaria sino asistencial, indicándose además que no existe especial dificultad técnica y que por tanto puede administrarse por cualquier persona de la que dependa el menor; deberá haber asesoramiento y formación específica por personal sanitario cuando se presentes estos casos. Si el médico o facultativo considera que es una función sanitaria por supuesto que no la va a realizar el ATE.

ACTA DE LA REUNION EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 23 DE MAYO DE 2017.

Cambio de bolsas de colostomía por parte de los Técnicos Superiores de Educación Infantil.

Para la Administración y a la vista del informe de SACyL en ese momento el menor no requería de especiales cuidados sanitarios y por eso, en ese caso, no fue necesario contratar a un Técnico de apoyo, en otros supuestos si se ha hecho. Asimismo, manifiesta que en nuestra Comunidad Autónoma no hay ningún tipo de limitación a la hora de admitir a los menores con un problema determinado y cuando algún niño precisa de algún tipo de cuidado sanitario se acude a los servicios de SACyL.

*Toda la parte social manifiesta que cuando la situación del menor requiera cuidados de esta índole se disponga del apoyo de un enfermero. **(Ver acta del 16-2-18)***

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR EL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA, INTEGRADO POR LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS SURGIDAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CALENDARIOS LABORALES DE LOS CENTROS DOCENTES PARA EL CURSO 2017-2018.

El Comité de Empresa no firma el calendario laboral porque hay un **personal de servicios con movilidad geográfica**, no está de acuerdo con las movilizaciones geográficas permanentes y en cómo aplica la Administración el art. 18 del C.C.

Postura de los Sindicatos: la Parte Social no está de acuerdo con la recolocación de efectivos, ya que consideran que los centros afectados tienen asignada una plantilla en función de sus necesidades específicas, quedando insuficiente al realizar movilizaciones.

Manifiestan además que la movilidad geográfica está regulada en el art. 18 del C.C. para resolver necesidades puntuales, no pudiéndose utilizar de forma permanente por la Administración, como en este caso, en el que van a estar movido/s el/los trabajador/es de su puesto durante uno o varios cursos, de forma permanente.

La Administración cuando se presenten estos casos, deberá dotar al centro de los puestos nuevos que sean necesarios para su correcto funcionamiento, debiéndose crear y dar de alta dichos puestos en la "RPT del Personal laboral de centros docentes de la Consejería de Educación".

Postura de la Administración: No hay acuerdo, pero deberá aplicarse por necesidades de servicio el calendario laboral propuesto por la dirección del centro que ha sido elaborado siguiendo las disposiciones recogidas en la Instrucción de 4 de mayo de 2017 y el C.C. La organización del trabajo corresponde a la Administración según el art. 8 del C.C.

La consideración de falta de personal en un centro determinado puede ser cierta, no obstante, la D.G. Recursos Humanos entiende que el Grupo de Trabajo formado para ver las discrepancias surgidas en la negociación de los Calendarios laborales no puede entrar a valorar esta cuestión porque no es de su competencia. El marco de negociación del calendario laboral de un centro debe contener los horarios de trabajo de los trabajadores, su distribución anual, turnos de trabajo, etc. según lo regulado en el art. 70 del C.C., quedando fuera de este Grupo de Trabajo la planificación y distribución de los efectivos de la plantilla de personal laboral, que es competencia exclusiva de la Administración, según lo regulado en el art. 8 del C.C.

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 10 DE JULIO DE 2017.

¿La movilidad funcional con cambio de grupo se puede dar a trabajadores laborales temporales?

La Gerencia de Servicios Sociales manifiesta que sólo hace movilizaciones funcionales sin cambio de grupo a personal no fijo en situaciones muy excepcionales, en colectivos concretos de menores y de personal de cocina, por razones de gestión, ya que, en determinados centros, todo el personal de una determinada competencia funcional es temporal.

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 12 DE DICIEMBRE DE 2017.

¿A quién corresponde realizar la alimentación mediante sonda de gastrostomía PEG a los alumnos con esta necesidad en los centros educativos que tienen aulas sustitutorias de educación especial?

Para la Administración, se ha realizado un proceso de formación a los ATEs del centro en el que se explicaba la alimentación a través del botón gástrico. Se realizó la práctica, indicando que ante cualquier problema puntual que se presentase se llamase al servicio de emergencia 112. Según los criterios de los facultativos, la alimentación por PEG es de carácter asistencial no sanitario.

ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 16 DE FEBRERO DE 2018.

De quién es función el cambio de las bolsas de colostomía.

La representante de la Gerencia de Servicios Sociales dice que el cambio de estas bolsas es competencia del Auxiliar de Enfermería, que es un tema que ya ha sido tratado, además el Auxiliar tiene que controlar el estado de la piel.

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 27 DE ABRIL DE 2018.**

No es verdad que se les asigne, a los técnicos superiores de educación infantil, la vigilancia de la puerta, sino que deben estar pendientes de la recepción de los niños.

.....

Se refiere al cuidado, por parte de un ATE, de un alumno con necesidades educativas especiales durante el desarrollo de una actividad extraescolar, que se realiza un día a la semana, los lunes de 16 a 16:23 horas.

El representante de la Consejería de Educación manifiesta que el ATE de este centro no realiza ninguna actividad deportiva. Sus funciones son cuidar de alumno con discapacidad, realizando las tareas propias de su competencia funcional recogidas en el Convenio Colectivo: acceso, movilidad, aseo si lo precisa, etc. dentro de su jornada laboral, que según el calendario laboral es hasta las 16:23 horas. Los ATEs de los centros docentes no son personal docente que realizan la jornada durante el horario lectivo. Son personal laboral incluidos en ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, que realizan sus funciones dentro de su horario de trabajo que tienen asignado en el Calendario laboral.

.....

Escrito de una ayudante de cocina de una Escuela de Educación Infantil, solicitando respuesta a:

- ¿Procede cambiarse de ropa antes de servir a los residentes las comidas en el comedor y las plantas tal y cómo hacen el personal de servicio en otros centros como CAMPS o Residencias?

No necesita cambiarse de ropa, puesto que ella no sirve la comida.

- ¿Corresponde al servicio de lavandería lavar la ropa todo el personal del centro?

En su centro sólo se lava la ropa de los Técnicos de Educación Infantil por causa de prevención de riesgos laborales de origen biológico, la del personal de servicios, no. Además, se lavan los delantales de cocina. Si se debe lavar la ropa de todo el personal o no es una cuestión de la dirección del centro.

**ACTA DE LA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LA COMUNIDAD DE CASTILLAY LEON Y ORGANISMOS AUTONOMOS
DEPENDIENTES DE ESTA CELEBRADA EL DIA 21 DE JUNIO DE 2018.**

La Administración, con base en el artículo 77 del Convenio Colectivo y la disposición del mismo Convenio que establece la aplicación subsidiaria de la legislación de funcionarios en lo no previsto por el Convenio Colectivo, considera que, para los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar la fecha de inicio del cómputo de los permisos es el mismo día del hecho causante, aunque el hecho suceda en día no laborable.

Los **SÁBADOS** son **DÍAS NO HÁBILES**
a efectos de licencias y permisos

MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS

QUINCE DIAS NATURALES: a partir del primer día laboral posterior al hecho generador. Se puede acumular con vacaciones y permisos.
Por matrimonio de un familiar hasta 2º grado: 1 día natural misma localidad, 2 días naturales distinta localidad.
Art. 77.a/c Convenio Colectivo.

CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA SU CUMPLIMIENTO (Art 77.e CC).

VACACIONES (Art.72 CC)

22 DIAS LABORABLES AL AÑO, así como, las compensaciones que en su caso se establezcan.

EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

(Art 77.j cc)

Los días de su celebración.

POR NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO
(art. 3.3 RD 6/2019 modifica a. 49 a y b EBEP): 6 semanas postparto obligatorias e ininterrumpidas + 10 semanas*

PROGENITOR DIFERENTE DEL ANTERIOR
(art. 3.3 RD 6/2019 modifica a. 49.c EBEP): 4 semanas postparto obligatorias e ininterrumpidas + 8 semanas * (durante 2020)

* Periodo voluntario, puede disfrutarse:

- A tiempo completo. O parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- Continuas. O interrumpidas si ambos trabajan, tras descanso obligatorio o hasta que el hij@ cumpla 12 meses de edad. Previsio de 15 días por periodos semanales.
- + 2 semanas si discapacidad hij@ o parto múltiple, una para cada progenitor.

Tras permiso descanso obligatorio puede participarse en cursos de formación.
PARTO PREMATURO Y HOSPITALIZACIÓN NEONATOS: se ampliará el permiso en tantos días como esté hospitalizado hasta máximo 13 semanas. Derecho a ausentarse del trabajo durante máximo 2 horas/día percibiendo retribuciones íntegras. Así como a reducir la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional de retribución.

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL: si es necesario desplazamiento previo al país de origen derecho además a un permiso de hasta 2 meses (percibiendo solo retribuciones básicas), pudiendo iniciar resto del permiso hasta 4 semanas antes de decisión judicial o administrativa.

LACTANCIA DE UN HIJO/A MENOR DE 12 MESES

(art. 77. g CC y art. 3. 1 RD 6/2019 que modifica art. 48. f EBEP)

Derecho individual intransferible, incluso si el otro progenitor/a no trabaja.

REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1 HORA. Tres opciones: 1 hora al principio o al final; media hora al principio y media al final o dos medias horas durante la jornada.

ACUMULACIÓN: podrá sustituirse por un permiso retribuido en jornadas completas tras permiso nacimiento/adopción/acogimiento o progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo.

PARTO O ADOPCIÓN/GUARDA/ACOGIMIENTO MÚLTIPLE: incremento proporcional.

POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
(Art. 49.d EBEP y R.D. 6/2019)

- Falta de asistencia justificadas.
- Posibilidad de reducción de jornada con disminución de haberes o reordenación del tiempo de trabajo.

VACACIONES CONSOLIDABLES
(Acuerdo Marco 29 de oct. 2015
(Hasta un máximo de 4 días adicionales) al año siguiente de cumplir:

22 días de vacaciones al año: hasta los 15 años de servicio.
23 días de vac. al año: a los 15 años de servicio.
24 días de vac. al año: a los 20 años de servicio.
25 días de vac. al año: a los 25 años de servicio.
26 días de vac. al año: a los 30 años de servicio o más.

ENFERMEDAD
(Art.62.1.a) de la Ley 7/2005, Art. 8 R.D. 20/2012 y Orden HAC 2/2013 de 15 de enero)

Sin baja médica pero con justificante médico. 4 días por año natural. Sólo 3 consecutivos. Sin descuento de haberes.

Con baja médica: sin descuento de haberes.

PERMISOS DE ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD
(Acuerdo Marco 29 de oct. 2015)
(Efectivos a partir del momento de cumplir el trienio)

2 días adicionales: a los 18 años de servicio.
3 días adicionales: a los 24 años de servicio.
4 días adicionales: a los 27 años de servicio.
5 días adicionales: a los 30 años de servicio.
6 días adicionales: a los 33 años de servicio.
7 días adicionales: a los 36 años de servicio.
8 días adicionales: a los 39 años de servicio.

FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE U HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR (Art. 77.b)

EN LA LOCALIDAD DE RESIDENCIA
1er GRADO 3 DIAS HÁBILES
2º GRADO 3 DIAS NATURALES
3er GRADO 1 DÍA NATURAL

EN DISTINTA LOCALIDAD
1er GRADO 5 DIAS HÁBILES
2º GRADO 4 DIAS NATURALES
3er GRADO 2 DIAS NATURALES

En el permiso de enfermedad grave u hospitalización: los días pueden ser NO consecutivos, no tienen por qué ser desde el mismo día del ingreso u operación ambulatoria.

TRASLADO DEL DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA

2 DIAS naturales (misma localidad) – **3 DIAS naturales** (distinta localidad).
(Art. 77 d CC).

INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN

2 DIAS naturales para parientes hasta 2º grado, que necesiten reposo domiciliario. Si hay desplazamiento, 4 DIAS (Art.37.b R.D. 6/2019).

TITULAR /CONYUGE 1º GRADO

PADRE/MADRE **HIJO/HUJA**
SUEGRO/SUEGRA **YERNO/NUERA**

TITULAR /CONYUGE 2º GRADO

ABUELO/A **NIETO/A**
HERMANO/A **CUÑADO/A**

TITULAR /CONYUGE 3º GRADO

BISABUELO/A **BIZNIETO/A**
TIO/A **SOBRINO/A**

CONSULTAS, EXPLORACIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS

PROPIAS Y DE FAMILIARES DE 1ER GRADO

EL TIEMPO INDISPENSABLE (Art 77.i c C).

LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES (1-Art 81 CC 2-Art 78 CC)

SIN RETRIBUCIÓN (1) **MÍNIMO 5 DIAS, Y NUNCA MAS DE TRES MESES CADA DOS AÑOS.**
CON RETRIBUCIÓN (2) **6 DIAS.** Cuando una fiesta o los días 24 o 31 de diciembre caen en sábado, se sustituyen por días de asuntos particulares. Pueden disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

REDUCCIÓN DE JORNADA

SIN REDUCCIÓN DE HABERES (Art. 48.i EBEP)

ENFERMEDAD MUY GRAVE DE UN FAMILIAR DE 1er GRADO
MÁXIMO UN MES DE REDUCCIÓN DE HASTA EL 50% DE JORNADA

CON REDUCCIÓN DE HABERES (Art. 48.h EBEP y 79CC)

- Cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún MENOR DE 12 AÑOS.
- Por razones de guarda legal de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. (Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda legal de un familiar de hasta 2º grado).

DE 1/8 A 1/2 REDUCCIÓN DE JORNADA
Reducción proporcional de haberes.

ATENCIÓN A UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD GRAVE (Art. 48.i EBEP)

Reducción de hasta un 50% de la jornada, retribuida. Máximo un mes.

GUARDA LEGAL DE UN FAMILIAR CON DISMINUCIÓN FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL IGUAL O SUPERIOR AL 33% (Art 77.h CC)

Una hora diaria, media hora al principio y al final de la jornada.

POR PROCESOS DE RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD (Art. 48.i EBEP)

Reducción de jornada hasta 1/2 siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR HASTA 2º GRADO CON UNA MINUSVALÍA SUPERIOR AL 65%

Una hora de ausencia del trabajo retribuida. (Art 77.i CC).

ÁVILA

920251826 – 619469603
Pza. Santa Ana, 7
seavila@fe.ccoo.es

BURGOS

947257815 – 696801015
San Pablo, 8
seburgos@fe.ccoo.es

LEÓN

987231478 – 608382680
Roa de la Vega, 21
seleon@fe.ccoo.es

PALENCIA

979741417 – 649090560
Pza. de los Juzgados, 4
sepalencia@fe.ccoo.es

SALAMANCA

923270490 – 659921177
Abogados de Atocha, 2
sesalamanca@fe.ccoo.es

SEGOVIA

921446553 – 619469012
Avd. del Acueducto, 31
sesegovia@fe.ccoo.es

SORIA

975233644 – 606591805
Vicente Tutor, 6
sesoria@fe.ccoo.es

VALLADOLID

983307542 – 680559459
Pza. de Madrid, 4
sevalladolid@fe.ccoo.es

ZAMORA

980522778 – 690850919
Pza. de Alemania, 1
sezamora@fe.ccoo.es

CCOO



enseñanza

ES EL MOMENTO!

TU TRABAJO

NO ES INVISIBLE

Más información: www.feccoocyl.es

Ávila: seavila@fe.ccoo.es
920251826

Palencia: sepalencia@fe.ccoo.es
979741417

Soria: sesoria@fe.ccoo.es
975233644

Burgos: seburgos@fe.ccoo.es
947257815

Salamanca: sesalaman-
ca@fe.ccoo.es-923270490

Valladolid: sevalladolid@fe.ccoo.es
983307542

León: seleon@fe.ccoo.es-
987231478

Segovia: sesegovia@fe.ccoo.es
921444653

Zamora: sezamora@fe.ccoo.es
980522778