

ccs/eb

**ACTA 2/2011, BIS, DE 12 DE ABRIL, DE LA COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (PERÍODO 2004-2007).**

**ASISTENTE:**

**Por la Administración**

- Isabel Pemau González (DGFP)
- Sandra González Santamaría (DGFP)
- Manuel Barranco Torres (DGFP)
- Teresa Fraile Díaz (DGFP)
- Erika Bañares Dorado (DGFP)
- Carlos Cabello Sarmiento (DGFP)
- Julio López Baeza (SGT C<sup>a</sup> de Sanidad)
- Jose Manuel Cabañero Bacaicoa (SRBS)
- M<sup>a</sup> Teresa de la Flor Martín (SRBS)

**Por CCOO**

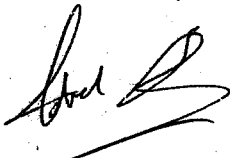
- Juan Carlos Peinado García
- Jesús Corrales Crespo
- Rosario Espinosa Valera
- M<sup>a</sup> Carmen Cortés González
- Carmen García Espartero
- Rosa María Palazón Cano

**Por UGT**

- Javier Casado Tirado
- Oscar Díaz Perdiguero
- Javier Herranz García
- Dolores Marcos González

**Por CSIT-UP**

- Esmeralda Mingo Santos
- Licer Gijón Serrano
- Sheyla Perez González



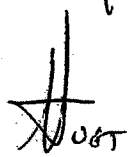
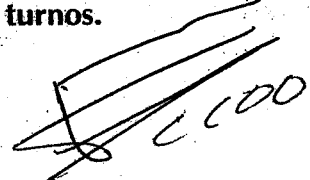
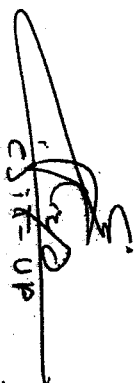
Con la asistencia de las personas que al margen se indican se reúnen la Administración y las Organizaciones Sindicales que han suscrito el vigente Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, en la Sala de Juntas de la Dirección General de Función Pública, c/ Miguel Ángel nº 28, a las 9:30 horas del día 12 de abril de 2011, como continuación de la reunión mantenida el pasado 6 de abril de 2011, al objeto de tratar los siguientes puntos incluidos en el siguiente

**ORDEN DEL DÍA:**

-1º) Situación de la contratación en la Bolsa de Trabajo en la categoría de Operador de Emergencias 112, Area B (Grupo II, nivel 5), aprobada por la Comisión Paritaria de fecha 2 de abril de 2009.

-2º) Estudio con carácter monográfico de determinadas cuestiones que afectan al ámbito de actuación del Servicio Regional de Bienestar Social. SEGUNDA PARTE.

2.1) Información y documentación sobre las plantillas tipo de cada centro por categorías y turnos.



2.2.) Análisis de las actuales necesidades de plantilla para los centros que han recibido residentes provenientes de la Ley de Dependencia, así como la valoración de las nuevas cargas de trabajo que ello conlleva en diversas categorías.

2.3.) Información y documentación referente al número de suplencias con que se dota a los centros en los períodos de vacaciones de Semana Santa, verano y Navidad.

2.4.) Información sobre la reapertura de la Residencia de Personas Mayores de San Blas.

2.5.) Solicitar a la Administración el cumplimiento de los requerimientos de la Inspección de Trabajo.

2.6.) Problemática existente en algunos centros, referente a la imposibilidad de registrar la entrega de documentos, dependiendo de su contenido.

2.7.) Problemática suscitada en la preparación de la medicación en las Residencias.

2.8.) Traslados de personal dentro de las categorías de DUE y Asistente Social entre diferentes centros para cubrir necesidades puntuales.

2.9.) Estudio de una posible orden por parte de la Consejería para la no entrega de ropa de trabajo.

2.10.) En la Residencia González Bueno, han contratado 3 Técnicos Especialistas en incendios, 2 de turno de noche y uno de mañana y tarde. Pedimos explicaciones sobre estas contrataciones teniendo en cuenta que se está dejando de contratar personal considerado de carácter prioritario.

2.11.) Paralización de la negociación de calendarios laborales, instamos al inicio de su negociación y firma.

2.12.) Estudio de la Resolución 1758/2009 del Gerente del SRBS por la que se delega la firma para determinados actos y trámites, en lo referente a las competencias que se otorgan a los Directores de Centro en materia disciplinaria, y de la Circular de la Subdirección General de Personal del mismo Organismo Autónomo para el desarrollo de dicha Resolución, en la que en su punto 1º, se reconoce a cada uno de los centros como Centro de Trabajo con unidad administrativa, ya que les otorga la capacidad de apertura de expedientes disciplinarios y la aplicación de sanciones.

C.S.T. - U.P.

2.13.) Incumplimiento del art. 37, por el SRBS, al no desarrollar la Orden de 21 de enero de 2010 de la Consejería de Hacienda.

-3º) Información sobre el estado en el que se encuentran todos los procesos abiertos de promoción profesional específica y de consolidación de empleo, y posibles fechas para iniciar los procesos aún pendientes.

-4º) Estudio y aprobación de un plus de actividad para el personal técnico en Salud Pública adscrito al Sistema de Alerta Rápida en Salud Pública.

-5º) Reiteración en la petición de la masa salarial y número de trabajadores afectados.

-6º) Reparto del fondo regulado por la Disposición Adicional Vigésimo novena del Convenio Colectivo.

-7º) Situación de las gestiones de la DGFP respecto a la problemática de los conductores que prestan servicios a altos cargos.

-8º) Estudio y aprobación de un plus de actividad por la inspección de carne de reses de lidia procedentes de actividades taurinas.

-9º) Interpretación del artículo 32.1 en el caso de hacer uso el padre de la licencia.

-10º) Situación y cobertura del seguro de responsabilidad civil, recogido en la Disposición Adicional Novena del Convenio Colectivo.

-11º) Interpretación del concepto de 3 meses del art. 37.

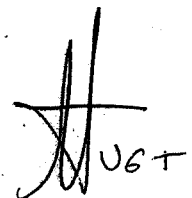
-12º) Inaplicación del art. 28 h de forma generalizada.

-13º) Interpretación del artículo 52 del Convenio Colectivo. Incluir los estudios encaminados a obtener cualquiera de las titulaciones que contempla el Plan Bolonia.

-14º) Interpretación del artículo 31 del Convenio Colectivo. Permisos de carácter excepcional.



---



**-1º) Situación de la contratación en la Bolsa de Trabajo en la categoría de Operador de Emergencias 112, Area B (Grupo II, nivel 5), aprobada por la Comisión Paritaria de fecha 2 de abril de 2009.**

Reanudada la sesión cuyo inicio se produjo el pasado día 6 de abril de 2011, a propuesta de CC.OO., se procede a estudiar este punto, expresando dicha Organización Sindical, que tras emplear varios años para poner en funcionamiento esta Bolsa, con la carga de trabajo que ello ha supuesto, y habiéndose aprobado la lista definitiva con los integrantes que comprende, a día de hoy no se ha producido ninguna contratación, siendo ésta una situación que viene desde el año 2006, agravada por la circunstancia de que se están denegando permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral a los trabajadores, al no poder cubrir sus puestos con un sustituto. Lo que a su vez es contradictorio con el compromiso dado por el Gerente del Organismo de realizar determinado número de contrataciones.

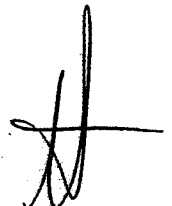
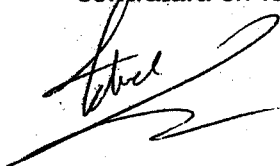
La representante de Madrid 112, confirma que se ha publicado la lista definitiva de candidatos en esta Bolsa de Trabajo, si bien, señala que el acuerdo alcanzado para su funcionamiento, recoge que las contrataciones se realizarán atendiendo a las necesidades del servicio.

CC.OO., manifiesta que el acuerdo ha sido firmado con el Consejero, habiéndose producido las vacantes en este tiempo por bajas y fallecimientos, y quiere hacer hincapié en que las llamadas que recibe Madrid 112, no son maliciosas como anteriormente pudieran haber sido, sino que hoy son más consecuentes con el servicio y se ajustan a emergencias propiamente dichas. Asimismo, considera que se sigue tratando a Madrid 112, como un servicio de administración de llamadas y no como un servicio de emergencias.

La representante de la DGFP considera que este punto ha sido suficientemente motivado por Madrid 112, siendo la situación económica y presupuestaria actual la que condiciona el uso de la Bolsa de Trabajo, la cual sí está operativa, y tendrá que acudir a la misma cuando sea necesario. Al mismo tiempo, significa que tiene constancia a través de las consultas que recibe este centro directivo de que los permisos que están siendo denegados en ciertos casos responden más a otro tipo de circunstancias como pudiera ser abusos del derecho, conforme indica el artículo 7.2. del Código Civil, que nada tienen que ver con el funcionamiento de la Bolsa.

CC.OO. señala que las vacantes que se produzcan desaparecerán si no se cubren.

La representante de Madrid 112 responde que no desaparecerán sino que se contratará en función de las necesidades del servicio.



UST

CC.OO. en todo caso, considera que la Administración está dando a entender que no existen ni existirán necesidades del servicio.

La representante de DGFP manifiesta que las necesidades del servicio corresponde valorarlas a los responsables de dicho Organismo Autónomo, lo que no equivale a afirmar como pretende la citada Organización Sindical que no vayan a darse tales necesidades del servicio.

CSIT-UP corrobora lo apuntado por CC.OO. y quiere hacer constar el reconocimiento a la profesionalidad de los trabajadores de Madrid 112, así como aclarar que las llamadas que reciben, no son usuales de un tele operador de marketing, que éstas son llamadas con situaciones que pueden requerir más tiempo de atención, sin olvidar que éste es un trabajo de coordinación entre los diferentes cuerpos de emergencias. Existe una bolsa que se creó para cubrir necesidades y CSIT-UP exige que se utilice o recurrirá a la vía judicial.

Y dada la información solicitada sobre la referida situación, se procede al análisis del siguiente punto.

## **2º- Estudio con carácter monográfico de determinadas cuestiones que afectan al ámbito de actuación del Servicio Regional de Bienestar Social. SEGUNDA PARTE.**

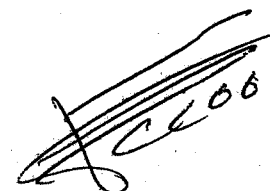
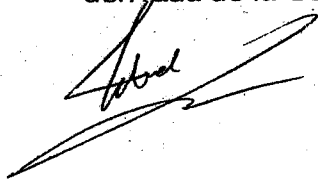
### **2.1.) Información y documentación sobre las plantillas tipo de cada centro por categorías y turnos.**

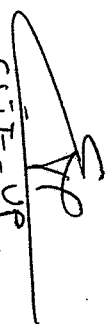
Como continuación de lo abordado en la reunión del día 6 de abril a modo monográfico sobre diversos asuntos referidos al ámbito de actuación del SRBS, e introducido este punto del orden del día a propuesta de UGT, el representante del SRBS reitera que la plantilla ha sido incrementada recientemente para una mejor atención del servicio público.

Asimismo, pregunta a las Organizaciones Sindicales si sobre la organización del trabajo tienen alguna propuesta que realizar, la cual podría sustentarse en el correspondiente estudio de viabilidad y de análisis económico, existiendo en este momento algo tangible sobre lo que trabajar que es la plantilla actual.

U.G.T. considera que se tiene que negociar la plantilla tipo, y que para ello puede solicitar la convocatoria de una Mesa Técnica cuyas propuestas se elevarán a la Comisión Paritaria que en su caso aprobará las mismas, a lo que el representante del SRBS responde que estarían dispuestos a negociar con los medios que hay a su alcance.

CC.OO. asimismo solicita que se negocie esta materia en una Mesa Técnica derivada de la Comisión Paritaria.



CSIT-UP  


  
UGT

CSIT-UP por su parte, entiende que se trataría de la Mesa Técnica de la Disposición Adicional Vigésimo Sexta del Convenio.

La representante de la DGFP indica que dicha Disposición tiene como objeto el estudio de las condiciones de trabajo específicas en el SRBS, con lo que parece que dicha materia no casa adecuadamente con la materia debatida, salvo que desde dicho Organismo se considere que se puede trabajar en la misma.

El representante del SRBS manifiesta que se valorará la petición.

**2.2.) Análisis de las actuales necesidades de plantilla para los centros que han recibido residentes provenientes de la Ley de Dependencia, así como la valoración de las nuevas cargas de trabajo que ello conlleva en diversas categorías.**

A continuación a propuesta de UGT se estudia este punto, cuyo representante señala que la cantidad de personas que ingresan en los centros no está de acuerdo con las plantillas existentes, no cubriéndose las necesidades actuales y que en los dos últimos años se ha producido un gran cambio, aumentando la carga de trabajo en diversas categorías profesionales.

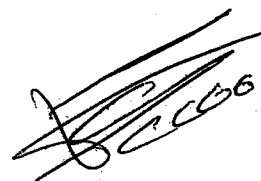
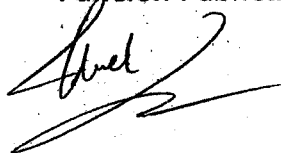
CC.OO. interviene seguidamente para expresar que querría saber lo que pasará con los contratos por circunstancias de la producción, cómo se va a seguir dando cobertura al servicio, y qué ocurrirá con las plazas sin vincular a Oferta de Empleo Público. Asimismo, coincidiendo con lo expuesto por UGT estima que hay categorías profesionales que no siendo prioritarias en la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda, están siendo amortizadas, lo que perjudicaría al funcionamiento de los servicios, debiendo buscarse una solución. Todo lo cual genera a su vez el problema de que hay trabajadores que no tienen días libres, estando a disposición de la empresa, con lo que el servicio público no está a la altura de los criterios de calidad de los que se habla.

CSIT-UP hace entrega de un documento que es una propuesta de vacantes a cubrir.

La representante de la DGFP señala que sobre la cobertura a través de contratos por circunstancias de la producción se dijo en la reunión del pasado 6 de abril de 2011, lo que era necesario cubrir.

El representante del SRBS manifiesta que el servicio público será atendido de forma adecuada.

CC.OO. pregunta a dicho representante qué sucede con las plazas sin vincular, señalando éste que es una cuestión que depende de la Dirección General de Función Pública.



CSIT-UP  


U.GT.  


Por su parte, UGT pregunta si son cubiertos los puestos de trabajo que ha ocupado personal al que se le ha declarado una incapacidad permanente con el carácter de revisable a los dos años.

A lo que el representante del SRBS manifiesta que si no hay mejoría el puesto se vincula a Oferta de Empleo Público, y añade la representante de la DGFP que el puesto mientras ha permanecido en reserva para su titular, ha sido susceptible de cobertura.

### **2.3.) Información y documentación referente al número de suplencias con que se dota a los centros en los períodos de vacaciones de Semana Santa, verano y Navidad.**

UGT pregunta cuáles son los criterios para cubrir las necesidades de personal, y si se cumple lo que solicitan los Directores de los centros.

El representante del SRBS manifiesta que el servicio es atendido adecuadamente.

UGT manifiesta que no se cubren convenientemente, lo que hace que se pueda resentir aun más la actividad asistencial.

El representante del SRBS reitera que el servicio es atendido adecuadamente.

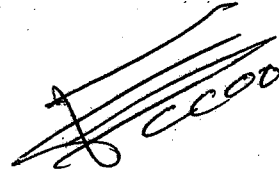
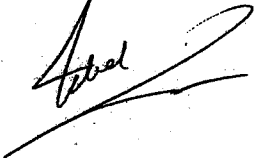
UGT considera que los plazos de actuación son muy cortos, teniendo mayor preferencia la contratación para el ámbito de sanidad, con lo cual, sigue habiendo centros con carencias de personal en servicios sociales.

El representante del SRBS señala que todos los procesos son objeto de revisión y mejora.

CCOO interviene a continuación para manifestar que se está contratando a trabajadores para las suplencias de estos periodos, sin respetar la legalidad, por lo que solicita que se dé explicaciones al respecto.

El representante del SRBS indica que, con carácter mensual, se da información a las Organizaciones Sindicales sobre las contrataciones para los periodos vacacionales referidos y rechaza la afirmación de que las contrataciones no se ajustan a la ley.

CSIT-UP considera que no hay seriedad respecto al llamamiento del personal para suplencias de vacaciones de Semana Santa, verano y Navidad, indicando que las Bolsas existen y los llamamientos deben hacerse conforme a ellas, con un tiempo prudencial. Asimismo, anuncia que seguirá denunciando las bolsas que se creen de forma irregular.



El representante del SRBS reitera que el procedimiento de contratación es correcto y según la normativa.

UGT señala que con los procedimientos que se están empleando se está dando acceso a la Función Pública a personal que no cumple los requisitos.

El representante del SRBS concluye exponiendo que se contrata al personal que cumple con los requisitos.

#### **2.4.) Información sobre reapertura de la Residencia de Personas Mayores de San Blas.**

Toma la palabra UGT exponiendo que la Residencias de Personas Mayores de San Blas ha quedado obsoleta, y además no cumple las medidas de seguridad, por ello solicitan la reforma de esta Residencia, con el fin de que pueda ser utilizada.

El representante del SRBS señala, en primer lugar, que esta cuestión ha sido explicada por parte del Gerente del Organismo a las distintas Organizaciones Sindicales.

Por otra parte, añade que, pese a no tratarse de una cuestión propia de su Subdirección General, según la información de la que dispone, actualmente existe un problema de licencias, y hasta que no se resuelva no puede utilizarse el Centro.

#### **2.5.) Solicitar a la Administración el cumplimiento de los requerimientos de la Inspección de Trabajo.**

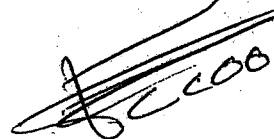
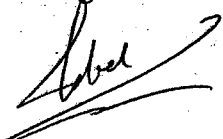
UGT manifiesta que, en algunos centros dependientes del Servicio Regional de Bienestar Social, no se está dando cumplimiento a los requerimientos de la Inspección de Trabajo.

El representante del SRBS expone que los requerimientos de la Inspección de Trabajo se cumplen, y que no existe ninguno pendiente de cumplir.

UGT señala que existen varios por cumplir y que se los hará llegar, a lo que el representante del SRBS reitera que los requerimientos se cumplen.

#### **2.6.) Problemática existente en algunos centros, referente a la imposibilidad de registrar la entrega de documentos, dependiendo de su contenido.**

Toma la palabra UGT y expone que, en determinados centros adscritos al Servicio Regional de Bienestar Social, se examinan por parte de la Dirección o la Secretaría





los documentos que quieren presentar por registro los trabajadores, de manera que, dependiendo del tipo de documento éste se registra o no.

El representante del SRBS señala que en los centros no existen Registros Auxiliares reconocidos como tales por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

UGT indica que se debe arbitrar algún mecanismo para registrar los documentos en los centros.

El representante del SRBS manifiesta que, en el caso de que se produzca alguna incidencia en un centro de la que se quiera dejar constancia por parte del trabajador, se puede dirigir a la dirección del centro.

CCOO expone que este tipo de registros existen en todos los centros y no se puede decidir por parte de la Dirección o la Secretaria los documentos que se registran y los que no.

UGT matiza que hay determinadas incidencias de las que los trabajadores quieren dejar constancia por escrito, por lo que ha de arbitrase un sistema que permita que ejerzan este derecho.

Por su parte, CSIT-UP considera que se debe respetar el derecho de los trabajadores a presentar por escrito los documentos que estimen oportunos, sin analizar su contenido, y recrimina al Servicio Regional de Bienestar Social el que ponga impedimentos al respecto.

A este respecto el representante del SRBS concluye que se revisará todo el sistema de registro, ya que los documentos que presentan los trabajadores son variopintos y tienen un tratamiento diferente.

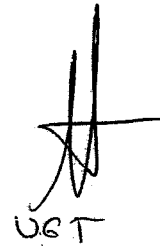
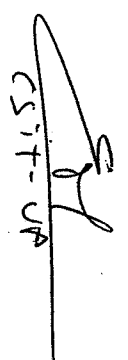
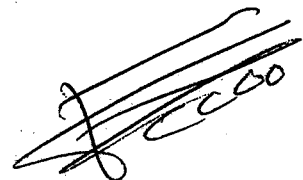
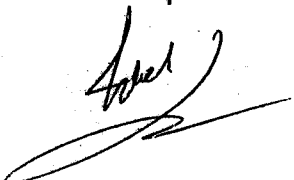
UGT señala que no da este punto por cerrado, de manera que queda como cuestión previa para la próxima Comisión Paritaria.

## **2.7.) Problemática suscitada en la preparación de la medicación de las Residencias.**

CSIT-UP consulta a qué turno le corresponde preparar la medicación de la mañana en las Residencias de Personas Mayores dependientes del Servicio Regional de Bienestar Social.

CCOO y UGT señalan que se trata de un tema de organización del trabajo que ha de ser estudiado por la Administración.

El representante del SRBS responde que se está valorando el asunto.



**2.8.) Traslados de personal dentro de las categorías de DUE y Asistente Social entre diferentes centros para cubrir necesidades puntuales.**

CSIT-UP pone de manifiesto que los traslados de trabajadores que se realicen, por necesidades puntuales, entre diferentes centros de trabajo han de comunicarse por escrito.

El representante del SRBS expone que esta cuestión ha sido aclarada en las reuniones mensuales que se celebran en el ámbito del Organismo con las Organizaciones Sindicales, y añade que se trata de una orden de servicio temporal, para atender los nuevos ingresos como consecuencia de la apertura de plazas, la cual se hizo por escrito.

**2.9.) Estudio de una posible orden por parte de la Consejería para la no entrega de ropa de trabajo.**

El representante del SRBS señala que no ha habido una orden por parte de la Consejería en este sentido, únicamente ha existido un retraso en la entrega de dicha ropa.

CSIT-UP expone que la Administración cuenta con la obligación de dar la ropa de trabajo, y los trabajadores tienen el derecho de recibirla.

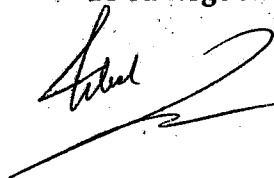
El representante del SRBS señala que próximamente se efectuará su entrega.

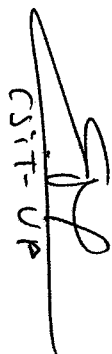
**2.10.) En la Residencia González Bueno han contratado 3 Técnicos Especialistas en incendios, 2 de turno de noche y uno de mañana y tarde. Pedimos explicaciones sobre estas contrataciones teniendo en cuenta que se está dejando de contratar personal considerado de carácter prioritario.**

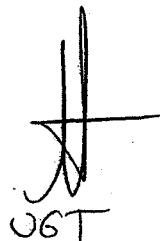
Toma la palabra CSIT-UP y pone de manifiesto que le ha sorprendido la contratación de los Técnicos Especialistas en Incendios, ya que dicha categoría profesional no existe.

El representante del SRBS señala que dicha contratación se ha realizado para reforzar la seguridad en la referida Residencia, a través de los procedimientos previstos en la Ley de Contratos del Sector Público.

**2.11.) Paralización de la negociación de calendarios laborales, instamos al inicio de su negociación y firma.**



CSIT-UP  


UGT  


CSIT-UP insta a que se negocien los calendarios laborales en el ámbito del Servicio Regional de Bienestar Social con un criterio homogéneo.

El representante del SRBS señala que se han mantenido reuniones de negociación de los calendarios laborales, en las cuales numerosas propuestas de las Organizaciones Sindicales suponían modificaciones del Convenio Colectivo para el personal laboral, las cuales no son objeto de un calendario laboral.

CC.OO. y U.G.T. manifiestan que lo que se pretende es que el calendario laboral reconozca los derechos que prevé el Convenio Colectivo, y añaden que los calendarios laborales son una herramienta de trabajo para los centros.

El representante del SRBS concluye exponiendo que, por el momento, no se va a proceder a la negociación de los calendarios laborales para tratar cuestiones que son objeto de negociación de un convenio colectivo.

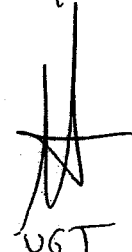
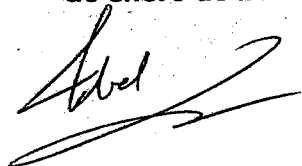
**2.12.) Estudio de la Resolución 1758/2009 del Gerente del SRBS por la que se delega la firma para determinados actos y trámites, en lo referente a las competencias que se otorgan a los Directores de Centro en materia disciplinaria, y de la Circular de la Subdirección General de Personal del mismo Organismo Autónomo para el desarrollo de dicha Resolución, en la que en su punto 1º, se reconoce a cada uno de los centros como Centro de Trabajo con unidad administrativa, ya que les otorga la capacidad de apertura de expedientes disciplinarios y la aplicación de sanciones.**

CSIT-UP pone de manifiesto que mediante la Resolución citada se delegó la competencia en materia disciplinaria del Gerente en el Subdirector General de Personal, la cual a su vez se ha delegado en los Directores, considerando que no se puede delegar la competencia para iniciar expedientes disciplinarios.

El representante del SRBS señala que dicha posibilidad se encuentra dentro de las potestades de autoorganización de la Administración, de manera que existe una Resolución del mes de febrero de 2010 por la que se delega en los Directores la competencia de sancionar en materia de faltas leves, si bien, dicho representante apunta que, según lo previsto en el Convenio Colectivo para el personal laboral para la imposición de faltas leves no es necesario incoar un expediente disciplinario.

CSIT-UP pone de manifiesto su disconformidad respecto a que el Director sea quien imponga este tipo de sanciones.

**2.13.) Incumplimiento del art. 37, por el SRBS, al no desarrollar la Orden de 21 de enero de 2010 de la Consejería de Hacienda.**



CCOO pone de manifiesto que el Servicio Regional de Bienestar Social no está cumpliendo lo previsto en la Orden de 21 de enero de 2010 de la Consejería de Hacienda respecto al abono de los trienios al personal laboral temporal.

La representante del SRBS expone que esa información es incorrecta, ya que continuamente se están realizando reconocimientos de trienios al personal laboral temporal, indicando que, en la actualidad, lo están cobrando entorno a 150 trabajadores, y el resto de solicitudes se están tramitando de forma continua, si bien, hay que tener presente que es necesario recabar bastante documentación, lo cual ralentiza la tramitación.

**2.14.) Paralización de la negociación de calendarios laborales, instamos al inicio de su negociación y firma.**

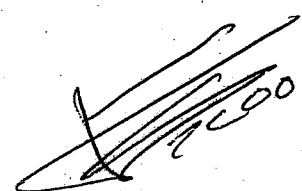
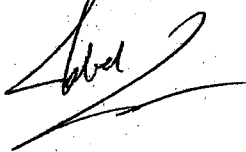
CCOO expone que los calendarios laborales han de negociarse de manera homogénea, por centros y para todas las categorías profesionales, de manera que le sorprende que el Servicio Regional de Bienestar Social haya planteado un calendario laboral por categorías profesionales, en concreto, para los servicios médicos de las Residencias.


A este respecto el representante del SRBS señala que se trata de una cuestión puntual que afecta únicamente a un colectivo determinado.

**3º) Información sobre el estado en el que se encuentran todos los procesos abiertos de promoción profesional específica y de consolidación de empleo, y posibles fechas para iniciar los procesos aún pendientes.**

Toma la palabra la representante de la DGFP, señalando que en los procesos de promoción profesional específica correspondientes al Área agraria que han sido convocados hasta la fecha, se están realizando los trámites oportunos para la reserva de los locales en los que se efectuarán las pruebas selectivas.

En los procesos referentes a las categorías profesionales de Encargado II, III y Recepcionista, se intentará que la incorporación de aquellos candidatos que hayan superado el proceso selectivo tenga lugar en los meses de junio o julio y, en todo caso, antes del verano, extremo éste que no será posible, por el contrario, en el caso del proceso de promoción de Auxiliar de Control e Información, dada la complejidad que reviste el mismo, tanto por el número de aspirantes que participan en dicho proceso, como por la voluminosa documentación aportada por aquéllos en la fase de concurso, y las reclamaciones presentadas a tal efecto, circunstancias todas ellas que motivan que la resolución del proceso no pueda producirse antes del último trimestre del ejercicio en curso, si bien todas las fechas señaladas tienen un margen de probabilidad.



CS.T-UP  


UST  


Respecto a la consolidación de empleo, nos encontramos ante tres escenarios distintos según la categoría profesional de que se trate: algunas categorías del Área D cuyas convocatorias se encuentran pendientes de negociación (caso, a título de ejemplo, de Técnico Especialista I, en sus especialidades de forja, salud mental, etc., y Titulado Medio-Psicomotricidad; otras ya negociadas, pero cuyas convocatorias deben ser elevadas a la aprobación de la Comisión Paritaria (caso, a título de ejemplo, de Titulado Superior-Física, Titulado Superior-Telecomunicaciones, Titulado Medio-Trabajo Social, Titulado Medio-Fisioterapia y Titulado Medio-Logopedia) y, finalmente, los procesos de consolidación ya convocados y pendientes de realizar el ejercicio de la fase de oposición. De estos últimos, se ha avanzado en los procesos menos voluminosos como son los relativos a la categoría de Titulado Superior (Biología y Medicina), con la intención de que se efectúe el examen antes del verano.

Con el objetivo de finalizar con los procesos de consolidación propios de este Área, la representante de la DGFP manifiesta que sería conveniente reunirse lo antes posible para "cerrar" las convocatorias pendientes y, posteriormente, elevarlas a la Comisión Paritaria, indicando que, a estos efectos, se va a remitir a las Organizaciones Sindicales un cuadro informativo de la situación en la que se encuentran los procesos de referencia.

#### **-4º) Estudio y aprobación de un plus de actividad para el personal técnico en Salud Pública adscrito al Sistema de Alerta Rápida en Salud Pública.**

Toma la palabra el representante de la Consejería de Sanidad quien expone que se propone la creación de un plus para el personal que presta servicios de alerta rápida, el cual consiste en cubrir contingencias de alertas, brotes epidémicos, etc.

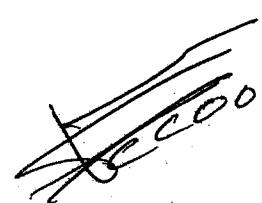
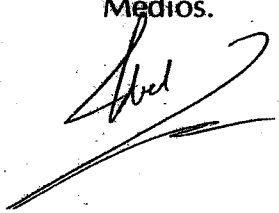
Se trata de 3 ó 4 personas que realizan esta actividad en el periodo en el que las oficinas están cerradas, y a las cuales, anteriormente se les abonaba como horas extraordinarias, si bien, en la actualidad, se les está abonando como productividad.

La cuantía que se propone es idéntica a la que están cobrando los funcionarios que realizan esta actividad.

CCOO está conforme con el plus de actividad propuesto.

UGT también muestra su conformidad, no obstante, solicita que se regularicen todas aquellas categorías que están en la misma situación dentro del ámbito de la Consejería de Sanidad. Recordando a la Administración que debe reunirse cuanto antes la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal laboral.

CSIT-UP expresa su conformidad y pide que en un futuro se extienda a Titulados Medios.



Por tanto, el plus de actividad para el personal técnico en Salud Pública adscrito al sistema de Alerta Rápida en Salud Pública queda aprobado por unanimidad de las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIT-UP, el cual se recoge como Anexo I a este acta.

**-5º) Reiteración en la petición de la masa salarial y número de trabajadores afectados.**

CCOO reitera su petición de la masa salarial de este año y el número de trabajadores afectados.

La representante de la DGFP señala que se va a solicitar formalmente a la Consejería de Economía y Hacienda dicha información.

**-6º) Reparto del fondo regulado por la Disposición Adicional Vigésimo Novena del Convenio Colectivo.**

CCOO solicita que este año se realice un nuevo reparto, ya que el año pasado se dio por válido el del año anterior (2009), e indica que el número de efectivos que cumple los requisitos varía de un año a otro, por lo que la cuantía anual debe variar en función de éstos.

La representante de la DGFP toma nota de dicha petición, de manera que este año se pedirá a cada una de las distintas Conserjerías/Organismos su número de efectivos, y se hará un nuevo reparto en función de los mismos.

**-7º) Situación de las gestiones de la DGFP respecto a la problemática de los conductores que prestan servicios a altos cargos.**

CCOO expone que hubo un compromiso en junio del año pasado de realizar gestiones por parte de la DGFP respecto a la problemática existente con los conductores que prestan servicios a altos cargos, apuntando que el principal problema es el relativo a los conductores que son de incidencias y están prestando servicios a altos cargos.

CSIT-UP plantea la siguiente cuestión, cuando los conductores cumplen 1.533 horas, marcadas por Convenio antes de finalizar el año ¿Cómo se compensa el exceso de trabajo?

La representante de la DGFP señala que se realizarán las gestiones oportunas para esclarecer esta situación, y el punto se traerá de nuevo a la próxima Comisión Paritaria como cuestión previa.

CSIT-UP

**-8º) Estudio y aprobación de un plus de actividad por la inspección de carne de reses de lidia procedentes de actividades taurinas.**

El representante de la Consejería de Sanidad solicita la creación de un plus de actividad para 2 trabajadores Titulados Superiores Área D (Veterinarios) que realizan la actividad funcional, la cual consiste en el desplazamiento al matadero para comprobar la documentación y realizar los análisis oportunos de la res de lidia con el fin de poder comercializarla.

Asimismo añade que esta actividad se les retribuía como horas extraordinarias, al comenzar entorno a las 19:00-20:00 horas, si bien, se ha planteado un reparo por parte de la Intervención al considerar que no se les debe retribuir de tal modo.

CCOO y CSIT-UP dan su conformidad.

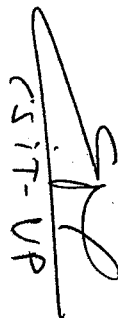
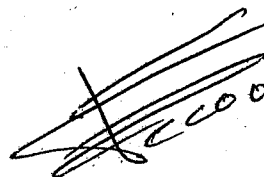
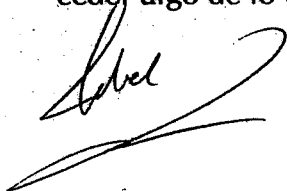
UGT da su conformidad, aunque con matizaciones ya que este plus de actividad deberá tener un carácter provisional hasta que se negocie el nuevo Convenio Colectivo.

El plus de actividad por la inspección de carne de reses de lidia procedentes de actividades taurinas queda aprobado por unanimidad de las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIT-UP, el cual se recoge como anexo II a este acta.

**-9º) Interpretación del artículo 32.1 en el caso de hacer uso el padre de la licencia.**

Toma la palabra CCOO quien señala que existe una diferencia en la interpretación de los 10 días adicionales de mejora de la licencia por maternidad, ya que el padre no puede hacer uso de esos días si la madre no es trabajadora de la Comunidad de Madrid, y en cambio, en el caso de la licencia por adopción sí puede hacer uso de los referidos 10 días. De este modo, CCOO solicita que exista una equiparación de la licencia por maternidad y la licencia por adopción.

La representante de la DGFP señala que el art. 32.1 del Convenio Colectivo se refiere a las "trabajadoras", de manera que son éstas las titulares originarias de la licencia por maternidad, las cuales podrán ceder una parte del periodo de descanso al padre en los términos previstos en el art. 48.4 del E.T., el cual lo disfrutará como titular derivado. En el caso de que la madre no sea trabajadora sujeta al Convenio Colectivo para el personal laboral, no dispondrá de los 10 días adicionales de mejora que prevé dicho texto convencional, y por tanto, no podrá ceder algo de lo que no dispone.



CCOO insiste en que existe una desigualdad de los padres biológicos respecto a los padres adoptivos, los cuales sí pueden disfrutar de los 10 días de mejora que prevé el Convenio Colectivo.

La representante de la DGFP concluye señalando que se estudiará esta cuestión por parte de la Administración.

**-10º) Situación y cobertura del seguro de responsabilidad civil, recogido en la Disposición Adicional Novena del Convenio Colectivo.**

CCOO solicita información sobre la situación y cobertura del seguro de responsabilidad civil.

La representante de la DGFP indica que se trata de un seguro que no está unificado, de manera que cada Consejería/Organismo negocia y contrata la póliza de manera independiente.

CCOO insta a la representante de la DGFP a que se solicite copia de este seguro a cada Consejería/Organismo.

La representante de la DGFP señala que se solicitará dicha copia y se hará llegar a las Organizaciones Sindicales presentes.

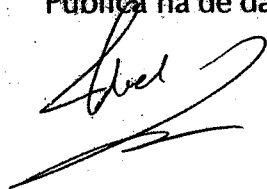
**-11º) Interpretación del concepto de 3 meses del art. 37.**

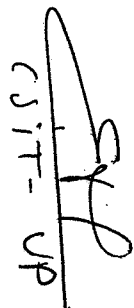
CCOO consulta la manera de interpretar el cómputo del plazo de 3 meses que establece el art. 37 del Convenio Colectivo para el personal laboral.

La representante de la DGFP señala que, al ser el Derecho Civil la norma supletoria, y de conformidad con lo dispuesto en la misma, habrá de entenderse que el plazo de 3 meses se computará de fecha a fecha.

**-12º) Inaplicación del art. 28 h de forma generalizada.**

CCOO expone que este año el día 24 y 31 de diciembre caen en sábado, y que por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 28 h) del Convenio Colectivo para el personal laboral, se han de compensar en tiempo libre mediante calendario laboral. Asimismo, indica que, las distintas Subdirecciones de Personal no se han manifestado sobre esta cuestión, aludiendo que la Dirección General de Función Pública ha de dar indicaciones al respecto.



CSIT-UP  


UGT.  




CSIT-UP plantea que el artículo 28, negociación de calendarios laborales, se aplique a todos los trabajadores de forma generalizada y recuerda que continúa pendiente la compensación del 24 y 31 de diciembre, al coincidir este año estos dos días en domingo. Esta Organización Sindical cree que estos días deben compensarse con dos días adicionales.

La representante de la DGFP señala que dicha compensación puede ser tratada en el ámbito de la Comisión Paritaria, en lugar de ser negociada mediante calendario laboral, de modo que queda pospuesta para ser tratada en otra sesión de la Comisión Paritaria.

**-13º) Interpretación del artículo 52 del Convenio Colectivo. Incluir los estudios encaminados a obtener cualquiera de las titulaciones que contempla el Plan Bolonia.**

UGT solicita que se reconozca la ayuda prevista en el artículo 52 del Convenio Colectivo a aquellos trabajadores que estén cursando estudios de acuerdo con las nuevas titulaciones universitarias del Plan Bolonia.

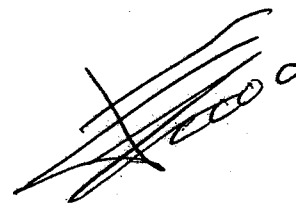
A este respecto, con el consenso de todas las Organizaciones Sindicales se acuerda que la ayuda que prevé el artículo 52 del Convenio Colectivo asimismo se conceda, teniendo en cuenta las nuevas titulaciones previstas por el Plan Bolonia.

**14º) Interpretación del artículo 31 del Convenio Colectivo. Permisos de carácter excepcional.**

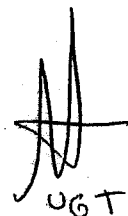
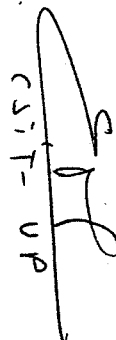
UGT pone de manifiesto que el Servicio Regional de Bienestar Social deniega este permiso si previamente no se han agotado los permisos previstos en el apartado cuarto del art. 29 del Convenio Colectivo, así como los días de vacaciones.

El representante del SRBS indica que el ámbito de funcionarios éste es el tratamiento que se está dando, ya que el Acuerdo Sectorial en su art. 20 establece que previamente han de disfrutarse los permisos contemplados en el art. 18 de dicho texto convencional, entre los cuales, se encuentran las vacaciones, de modo que, por analogía con el personal funcionario, al personal laboral se le está aplicando de esta manera.

Y sin más asuntos que abordar en el día de hoy, esta reunión finaliza a las 14:30 horas, de la cual da fe la presente acta.



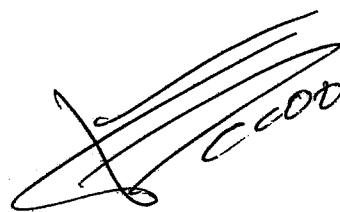
CSIT-UP



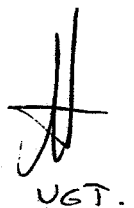
UGT

Anexo I

Comisión Paritaria 2/2011, bis, de 12 de  
abril.



CCOO



UGT.



CSIT-UP

## PLUS DE ACTIVIDAD DEL PERSONAL TÉCNICO EN SALUD PÚBLICA ADSCRITO AL SISTEMA DE ALERTA RÁPIDA EN SALUD PÚBLICA

### 1.- JUSTIFICACIÓN

En el mes de junio de 2003 y en el ámbito del hoy extinto Instituto de Salud Pública se implantó el Sistema de Alerta Rápida en Salud Pública cuyo objetivo era el de garantizar, fuera del horario habitual, por un lado la continuidad de las actividades iniciadas por las unidades competentes en situaciones de alertas epidemiológicas, de sanidad ambiental o alimentarias y, por otro, permitir la adopción de las medidas pertinentes ante las alertas en salud pública que se produzcan en nuestra Comunidad, efectuando la detección e intervención urgente e inaplazable ante las situaciones de riesgo para la salud de la población.

Habida cuenta que el pasado 31 de mayo de 2008 se extinguió el mencionado Instituto de Salud Pública, pasando a integrarse en la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad y del Servicio Madrileño de Salud el personal adscrito al Sistema de Alerta Rápida en Salud Pública, se impone la necesidad de regular un Plus de Actividad que retribuya la prestación laboral adicional realizada por este personal y ello no sólo porque en el ámbito del extinto Instituto de Salud Pública ya se venía retribuyendo esta actividad mediante Acuerdos de su Consejo de Administración, sino porque actualmente el personal funcionario allí destinado es retribuido por esta actividad a través del concepto de productividad.

### 2.- ÁMBITO PERSONAL

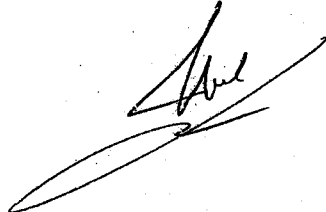
Titulados Superiores y Titulados Superiores Especialistas (Médicos, Farmacéuticos y Veterinarios) adscritos al Sistema de Alerta Rápida en Salud Pública de la Dirección General de Ordenación e Inspección y de Atención Primaria del Servicio Madrileño de Salud.

### 3.- RÉGIMEN JURÍDICO

Además de lo dispuesto en el Apartado 1 del Acuerdo de esta Comisión Paritaria de fecha 25/1/2001, por el que se configura con carácter general el Plus de Actividad, la presente modalidad queda sujeta al siguiente régimen jurídico:

#### **3.1.- Obligaciones del trabajador**

- a) Integrarse, de acuerdo con la normativa aplicable, en un Equipo de Alerta Rápida que, en periodos rotatorios de una semana de duración, permanecerá en alerta desde las 15 horas del miércoles hasta las 8 horas del miércoles siguiente.



CSIT-UP



UBT

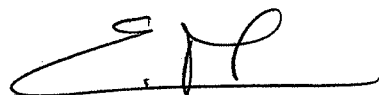
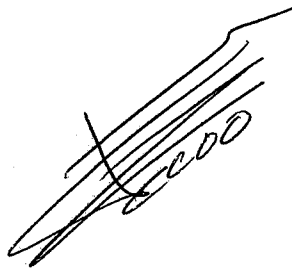
- b) Permanecer localizable y disponible, telefónicamente o por cualquier otro sistema que garantice la localización, notificación y posibilidad de actuación urgente, durante 17 horas en los días laborables (que resultan de restar a las 24 horas las 7 horas de la jornada ordinaria de trabajo) y 24 horas en los sábados, domingos y festivos.
- c) Acudir presencialmente, en el caso de que así sea requerido, a prestar servicios tanto en su lugar de trabajo como en cualquier otro lugar o lugares que, atendiendo a las circunstancias de la alerta de que se trate, se determinen.

### 3.2.- Cuantía del Plus

La retribución por permanecer en la situación de alerta sin presencia requerida será de 81,23 € por cada día laborable y de 115,37 € por cada sábado, domingo o festivo.

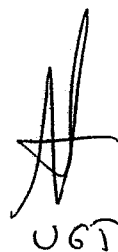
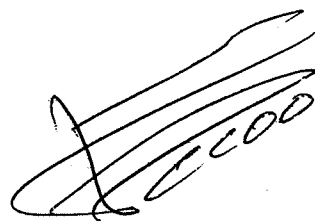
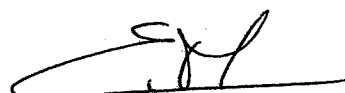
Las cuantías anteriores se incrementarán en la misma proporción en la que lo hagan las establecidas para el personal funcionario a través del Complemento de Productividad.

El Plus se percibirá por día efectivo de asistencia a la Alerta. Las ausencias, aun justificadas a la Alerta (permisos y licencias, Incapacidad Temporal, etc.) darán lugar a la deducción de la parte proporcional que corresponda.

  
CSIT-UP  
UGT

Anexo II

Comisión Paritaria 2/2011, bis, de 12 de  
abril.

  
UGT  
CSIT-UP

## PLUS DE ACTIVIDAD POR LA INSPECCIÓN DE CARNE DE RESES DE LIDIA PROCEDENTES DE ACTIVIDADES TAURINAS

### 1.- JUSTIFICACIÓN

La distribución para comercialización y consumo humano de la carne de las reses bravas procedentes de espectáculos taurinos, se encuentra sujeta a un procedimiento especial de supervisión veterinaria consecuencia, entre otras, de la incidencia de las encefalopatías espongiiformes bovinas (EEB). En consecuencia, la celebración de un espectáculo taurino requiere de la presencia de un veterinario oficial que inspeccione las canales de las reses una vez lidiadas para otorgar la correspondiente autorización de distribución y comercialización de esa carne.

Este tipo de actividades se realizan en horario incompatible con las jornadas habituales de la administración y, por su carácter, deben de realizarse post mortem obligando para su movilización, a la preceptiva inspección veterinaria como así consta en el procedimiento de supervisión veterinaria aludido.

Estos servicios se cubren con los veterinarios adheridos de forma voluntaria a un dispositivo de inspección gestionado por la Subdirección General de Higiene y Seguridad Alimentaria de la Dirección General de Ordenación e Inspección de la Consejería de Sanidad. Si bien estos servicios se prestan mayoritariamente por funcionarios, también han venido desarrollándolos personal laboral.

A tenor de lo previsto en el artículo 74 de la LEY 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid. (B.O.C.M 24-4-86), para retribuir al personal funcionario la actividad a que se hace referencia, se ha venido realizando mediante el abono de un complemento de productividad, dado que este viene destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

Con relación al personal laboral resulta necesario, en función de lo establecido en el artículo 35 del vigente Convenio Colectivo, establecer un plus de actividad para retribuir estos servicios.

### 2.- ÁMBITO PERSONAL

El Personal laboral adscrito a la Dirección General de Ordenación e Inspección de la Consejería de Sanidad, con la categoría de Titulado Superior, nivel 9, y Titulación Veterinaria, que cumpla los requisitos en cuanto a experiencia y formación para la realización de las inspecciones veterinarias y se encuentren

CSIT-UP

UGT

recogidos entre los efectivos del dispositivo de inspección de reses de lidia y que haya participado en la realización de inspecciones.

### 3.- RÉGIMEN JURÍDICO

Además de lo dispuesto en el Apartado 1 del Acuerdo de la Comisión Paritaria de fecha 25/1/2001, por el que se configura con carácter general el Plus de Actividad, la presente modalidad queda sujeta al siguiente régimen jurídico:

#### 3.1.- Obligaciones del trabajador

- a) A integrarse en el dispositivo de profesionales que prestan estos servicios
- b) A realizar cuantas actividades se determinen por los responsables de la Subdirección General de Higiene y Seguridad Alimentaria con relación a la prestación de este servicio para continuar en activo en el dispositivo.
- c) A la realización efectiva del oportuno servicio y aportación del soporte documental pertinente.
- d) A tener disponibilidad para la prestación de servicios a requerimiento de la autoridad administrativa competente en la realización del servicio.

#### 3.2.- Cuantía del Plus

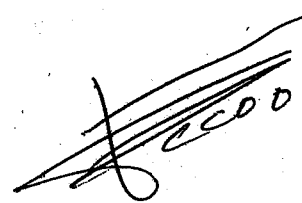
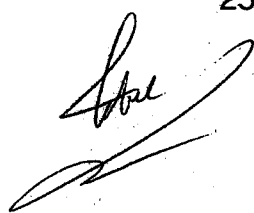
Las retribuciones económicas a percibir por los Veterinarios actuantes en la inspección de carnes de reses de lidia se basan en dos conceptos:

- Canales o reses sangradas
- Número de reses

Se establece en ambos casos como retribución básica la inspección de hasta 8 canales/reses sangradas. La cuantía económica por la realización de esta inspección de reses es 166,25€ para el supuesto de reses únicamente sangradas y de 142,50 €, si se trata de canales.

Además, se incluye un suplemento del 25%, por cada fracción de 8 que se supere. Así, se abonaría:

8 canales/reses sangradas...	Retribución básica.
9 canales/reses sangradas...	Suplemento de 25%.
17 canales/reses sangradas...	Suplemento de 50%.
25 canales/reses sangradas...	Suplemento de 75%.



CSIT-UP  
  
JGT  
