



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

**ACTA REUNIÓN ORDINARIA DEL PLENO 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 ESTA, CELEBRADA
EL DÍA **26 DE OCTUBRE DE 2023**.**

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 26 de octubre de 2023, en la Sala de Reuniones A, sita en el Edificio C de la Consejería de la Presidencia, C/ Santiago Alba nº 1, se reúnen las personas integrantes 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 esta que se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

Ilmo. Sr. Director General de la Función Pública

D^a. Sonia Bustos Arribas

Jefa Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D^a. Yolanda Fernández Álvarez

Consejería de la Presidencia

D^a. María del Carmen Hernández Larraga

Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio

D. Felipe Dimas Chamorro

Consejería de Industria, Comercio y Empleo



CGT

D. Román García Hernández

D. Alberto García Sanz

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 25 de septiembre de 2023.

Punto segundo: Informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 segundo párrafo del Convenio Colectivo.

Punto tercero: Temas pendientes de la reunión celebrada el pasado 25 de septiembre de 2023.

Punto cuarto: Cuestiones planteadas por las centrales sindicales y por la Administración, como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión D. Francisco Javier Raedo Aparicio, director general de la Función Pública, actuando como secretario D. Julio César Ruiz de Paz, funcionario de la Dirección General de la Función Pública.

El **Sr. Presidente** inicia la sesión con el primer punto del orden del día.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 25 de septiembre de 2023.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** informa que se han recibido alegaciones por parte de CGT para aclarar unos aspectos del acta (que no ha habido problema en incorporar) y, por parte de los representantes de la Gerencia de Servicios Sociales y la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, se acaban de plantear unas modificaciones en la redacción del



texto (esto no ha dado tiempo a revisarlo); en consecuencia, el acta se traerá a la próxima Comisión Paritaria (se enviará el borrador con las correcciones oportunas).

Punto segundo: Informe de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 segundo párrafo del Convenio Colectivo.

El **Sr. Presidente** expone que, de acuerdo con la tramitación determinada por el Convenio Colectivo, se trae a esta Comisión Paritaria el informe sobre la Propuesta de Orden de la Dirección General de la Función Pública, por la que se establece el procedimiento a seguir en la tramitación de la movilidad por motivos de salud para personal laboral prevista en el artículo 29 del Convenio Colectivo; tras su paso por esta Comisión Paritaria, la Orden será sometida a la Mesa Negociadora de Personal Laboral y a los trámites administrativos correspondientes para su aprobación por el Consejero de la Presidencia.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** recuerda que la labor es velar por que lo traspuesto en la Orden no contravenga lo dictado por los artículos 29 y 30 del Convenio. Los asuntos de corrección quedan derivados a negociación; la función de las organizaciones sindicales es detectar posibles cosas que estén en contradicción de esos artículos (como una labor de filtro previa).

Se cede la palabra a la parte social.

-UGT: tienen una serie de alegaciones concretas (cuestiones de redacción), que mandarán por escrito.

-CCOO: traen alegaciones puntuales, a modo de mejoras, para el contenido del texto. Las enviarán todas, pero resaltan las siguientes:



-Al final del primer párrafo, añadir: "y también a las personas que están a su alrededor".

-Cuando se habla de un informe médico obligatorio del servicio de prevención: consideran que dicho informe es válido si la petición la realiza el trabajador o trabajadora, pero en el caso de que sea la administración quien realice la petición, según el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se requerirá un informe previo de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras. Sería recoger eso.

-Consideran necesario que las movilidades sean acordes con un informe del servicio de prevención.

-Solicitan que todas aquellas adaptaciones de puesto realizadas, vayan con supervisión del servicio de prevención.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** indica que se ha intentado hacer una distinción entre las tareas del equipo multiprofesional y las tareas del servicio de prevención.

Sigue **CCOO**:

-Cuando se habla de las movilidades definitivas o provisionales, indicando la fecha de revisión: estiman que se debería reflejar cómo se hace el procedimiento de la revisión (si se espera el informe del INSS, si se piden nuevos informes o no, etc...); como solución, se puede requerir a la persona trabajadora que presente ese informe.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** apunta que **el INSS no comunica esa información de oficio, por lo que ya se está llevando a cabo esa solución (pedir la información a la persona trabajadora).**



Prosigue **CCOO**:

-Cuando se habla del periodo de prueba a superar: puede darse el caso de que la persona que cambie de puesto ya lo tenga superado; por lo que no será necesario.

Además, señalan que el periodo de prueba debe requerirse tanto en la adjudicación provisional como en la definitiva, en el caso del concurso de traslados.

-Viene recogido que **cuando el INSS le quita la incapacidad a la persona correspondiente, esta debe participar en el concurso abierto y permanente;** sería importante poner que ese concursante es forzoso.

-CGT: matizan, respecto al apartado "a iniciativa de la propia administración", que tal y como está redactado, da mucha discrecionalidad a la hora de iniciar, tramitar y resolver porque recoge que será competente para ello la Secretaria General de la Consejería u Órgano equivalente.

También comparte con CCOO que hay que dar cierta participación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a todo este procedimiento; la administración puede iniciar y tramitar de oficio, pero no puede hacerse un traslado forzoso "encubierto" alegando causas de salud, si es la propia Secretaria General la que lo hace todo de forma discrecional; hay que arbitrar un sistema garantista en el que haya participación del propio trabajador o trabajadora y de los servicios de prevención.

Punto tercero: Temas pendientes de la reunión celebrada el pasado 25 de septiembre de 2023.

El **Sr. presidente** especifica que, en esa reunión del **día 25-9-2023**, se dejó pendiente una cuestión planteada por CGT a la Gerencia de Servicios Sociales sobre problemas en el **cobro de complementos funcionales en casos de incapacidad temporal, vacaciones y permisos retribuidos.**



Toma la palabra la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** para exponer lo siguiente: se trata de una cuestión evidente; **el complemento funcional retribuye la realización de unas funciones concretas y las condiciones más gravosas (el complemento de atención continuada retribuye la "penosidad" de trabajar fines de semana y festivos; el complemento de nocturnidad retribuye el trabajo nocturno y el complemento de turnicidad retribuye el trabajo a turnos).**

La no realización del trabajo o prestación del servicio que da lugar a la obtención de un complemento funcional, determina la imposibilidad de retribuirle, sin perjuicio de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo; es decir, **se cobrarán las retribuciones del puesto, pero no el complemento, mientras no se desempeñe un trabajo en fines de semana, un trabajo a turnos, un trabajo nocturno, etc.** En caso contrario, no habría diferencia entre la persona que trabaja y la que no para cobrar el complemento y la Administración lo pagaría dos veces.

El supuesto de las vacaciones se encuentra protegido por el Convenio y se cobra la media de los 12 meses anteriores; sino todo el mundo cobraría por calendario (como excepción, también objeto de protección, están los derechos fundamentales de los liberados y liberadas sindicales: sí lo cobran por calendario como protección al ejercicio de dichos derechos, no minorándose ese ejercicio y no viéndose coartados-as por una pérdida retributiva).

Tienen la palabra las centrales sindicales.

-UGT: no lo comprenden porque, hasta la actualidad, se ha estado haciendo en todos los centros. Pueden presentar casos de todo tipo de permisos (fallecimiento, cuidado de familiares, asistencia a exámenes, etc.); hasta que ha entrado en vigor el Convenio, se ha estado pagando todo (cuando ha entrado en vigor, se ha dejado de pagar). En esta parte del Convenio, no se ha cambiado nada.



-CCOO: se basan en lo recogido en el artículo 82 (se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos); esto es lo que se ha venido aplicando; todo el mundo lo ha cobrado; son situaciones sobrevenidas, no es algo que alguien decida (cuando se trata de asuntos propios, la Gerencia de Servicios Sociales no les da en días concretos en los que hay complementos a abonar, como pueden ser los fines de semana).

En el Convenio Colectivo no se han producido cambios en lo que se venía haciendo hasta ahora, por tanto, se debe seguir abonando a todo el personal.

-CGT: además del artículo 82, también aluden al artículo 85; se deben cobrar, de lo contrario, las trabajadoras y trabajadores no podrán hacer uso de un derecho recogido en el Convenio y aprobado en la Comisión Paritaria anterior (verían vulnerada su retribución por una causa sobrevenida y ajena); no se ha producido ninguna modificación y, por tanto, consideran que se debe cobrar. En cuanto a los asuntos propios, se tiene que pagar en cualquier caso (en el Convenio viene recogido que es toda la retribución con los complementos).

Añaden que lo principal es que ya está interpretado y aprobado en Comisión Paritaria; como han expresado las otras organizaciones sindicales, es un precedente que se ha ido realizado así; cambiar ahora de criterio no lo ven acertado, llevaría una litigiosidad innecesaria. Esos artículos 82 y 85 establecen la garantía del cobro de la totalidad de las retribuciones.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** discrepa totalmente; reconoce que ha podido haber errores, pero lo que no van a hacer es una reclamación de las cantidades abonadas (hay derecho a reclamar las cantidades del año anterior si ha existido un pago inadecuado de esos complementos).

El artículo 85 refleja que "durante el período del disfrute de estos permisos se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las peculiaridades que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones



complementarias”; la peculiaridad de un complemento funcional es que solo se cobra si se realiza; estos permisos por causas sobrevenidas se disfrutan los días que el trabajador o trabajadora quiere y puede hacer uso de los mismos mientras se produzca el hecho causante; por tanto, no son días que vengan obligados en el calendario.

Es más, la trabajadora o trabajador puede coger el día que, en función de sus circunstancias familiares, le compense más; nadie impide esto y se garantiza la totalidad de las retribuciones (inherentes al puesto, no al desempeño de la tarea o función). Como ejemplo, la normativa de Sacyl también recoge que solo se cobran los complementos funcionales si se realiza.

Reitera que los complementos funcionales retribuyen la realización de unas situaciones específicas y no se entiende qué sentido tendría aplicar el pago integralmente a todo el mundo durante el permiso, si durante las situaciones de IT y vacaciones se paga la media de los últimos 12 meses, así como tampoco comprende cuál es la protección que tiene el trabajador o trabajadora que está de vacaciones o IT frente al trabajador o trabajadora que está de permiso.

Concluye que la Gerencia de Servicios Sociales no aceptará un cobro del año anterior de las retribuciones indebidamente abonadas, pero sí se pagará conforme al Convenio a partir de ahora.

CGT señala que cuando se dice, por parte de la Gerencia de Servicios Sociales, que hay que respetar las peculiaridades, no se puede hacer una interpretación restrictiva; en este caso, hay que hacer una interpretación por operario-a porque se respetan los derechos, no las peculiaridades.

Recuerda que cuando se trató en el Convenio, el Sr. presidente manifestó que si quedaba reflejado tal y como viene en el EBEP, se entendía que se respetaba ese cobro.

Por otra parte, no se puede condicionar a un trabajador o trabajadora el disfrute o petición de esos permisos sobrevenidos (no imputables a dicho



trabajador-a) si va a haber merma retributiva; lo mismo ocurre con los asuntos particulares.

UGT añade que no están de acuerdo con la interpretación y tomarán las medidas pertinentes.

CCOO agrega que existen algunas sentencias favorables a las personas trabajadoras cuando esto no se ha abonado.

No hay acuerdo.

Punto cuarto: Cuestiones planteadas por las centrales sindicales y por la Administración, como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

El **Sr. presidente** anuncia que, por parte de la secretaría de esta Comisión, se han remitido los escritos; a continuación, se tratan de uno en uno:

Primera cuestión (correspondiente a una **propuesta** realizada por la propia administración en relación a la **Disposición Adicional 14ª**):

La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral hace alusión al segundo párrafo de la DA 14ª, que reza: "Excepcionalmente, a los solos efectos de acceso a las categorías profesionales reconocidas en el Anexo I de este convenio y hasta la fecha de vigencia del convenio (31-12-2025), la Consejería y/o Organismo Autónomo interesado, y con el único fin de evitar la insuficiente dotación de efectivos en la categoría profesional afectada, exigirá la titulación específica determinada en el Anexo I, así como la titulación genérica que le corresponda a su Grupo Profesional".

Con el fin de evitar problemas en la interpretación y en el supuesto de que se tenga que utilizar esta Disposición Adicional, la administración insta a cambiar ese "así como" por "o en su caso". El objetivo no es entrar en su contenido.



UGT: no van a estar nunca de acuerdo porque juzgan que lo importante es el contenido de la Disposición (donde se producen problemas y discrepancias); siempre han manifestado que no se tiene que producir esta situación porque no va a haber descapitalización y habrá suficiente personal. Como ejemplo: la Gerencia de Servicios Sociales ha convocado una bolsa de 'ayudante técnico educativo' y ha encontrado muchas personas candidatas.

La **representante de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación** declara que el proceso selectivo de 'ayudante técnico educativo' se ha cerrado y no se ha hecho uso de esta excepcionalidad; han salido las tres titulaciones cerradas en el Convenio. En este momento, se está teniendo muchos problemas para contratar ayudantes técnicos educativos en el medio rural.

El **Sr. presidente** añade que no es un problema de contenido; cuando se negoció, la intención era uno u otro; el "así como" no es uno u otro.

CCOO: sostienen que esto solamente puede ser una excepción y no se debe convertir en una norma (creen que es lo que está pasando) para no acabar contratando con una titulación genérica en lugar de una titulación específica. Es difícil encontrar personal con una titulación si no hay bolsas de empleo convocadas, incluso sin intención de convocarlas; al igual que se han convocado bolsas de otras categorías en el momento que se ha firmado el Convenio (ya que se veía necesario, al cambiar la titulación), se pueden convocar las de 'ayudante técnico educativo', 'cocinero-a' y otras que no lo están.

Respecto al "así como": les parece lógico porque ese ha sido el espíritu de la negociación (una u otra, no con las dos).

Aclara que la titulación genérica es bachiller o formación profesional de grado medio (o equivalente a efectos profesionales), no solamente bachiller.

Opina que **hay que hacer público en los Comités de Empresa qué requisitos se piden cuando se realizan las contrataciones tanto a través del ECYL como con una excepción.**



CGT: están de acuerdo en relación con la terminología, pero solicitan a la administración que tenga en cuenta la buena fe de la parte social en este sentido y que no ponga trabas en otras cuestiones que se están produciendo. Hay que buscar la buena fe entre todos y todas.

La **representante de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación** puntualiza que no intentan funcionar con excepcionalidad, aplicarán lo que recoja la norma.

Se les plantea el caso de una persona a la que van a contratar para ayudante técnico educativo, pero la Intervención lo paraliza porque no dispone de la titulación; esto es así porque no hay nadie más que esa persona y su titulación es bachiller o equivalente (ciclos formativos de formación profesional de grado medio o superior; equivalencia que viene establecida en una norma); hay sitios donde aún carecen de ayudantes técnicos educativos porque la Intervención lo rechaza al tener titulación de bachiller.

Disponen de una interpretación rigurosa, con las referencias de la norma, y así lo han trasladado: como la norma habla de grado y han tenido muchos problemas con el personal inspector de Educación, ya que unos interpretan que solo entra el grado superior y otros que también entra el grado medio, la interpretación ha sido que entra cualquiera (el grado medio o el grado superior). Si en algún caso no es así, piden que se les comunique para solventarlo.

CCOO: el Convenio establece como titulación genérica el bachiller o formación profesional de grado medio; están al mismo nivel. El grado superior no se puede pedir si la titulación genérica es la de grado medio.

La representante de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación matiza que la norma establece que bachiller tiene una equivalencia a efectos profesionales y, en concreto, para el acceso a la Función Pública.

CCOO indica que, en ese caso, el ECYL realizará los llamamientos, en un principio, solo con bachillerato; con eso, no pueden estar de acuerdo



porque se está sacando de las posibilidades de empleo público para ocupar un puesto de esa categoría a un perfil profesional que tiene cabida en la titulación genérica del Convenio. Por lo tanto, al ECYL se tiene que solicitar el perfil del Convenio, no el perfil de bachiller.

Las organizaciones sindicales proponen poner bachiller o formación profesional de grado medio o equivalente a efectos profesionales, con el acuerdo previo del ECYL de que no hay nadie con las otras titulaciones.

La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral alega que, desde el primer momento, en el Convenio, a efectos de acceso al empleo público, el bachiller se ha equiparado a la formación profesional de grado medio. También se ha dejado claro que una cosa es el grado medio y tener grado superior no quiere decir tener el grado medio. Le parece correcta la propuesta anterior.

El **Sr. presidente** resume que se alcanzan los acuerdos:

- Interpretar que es "o en su caso".
- Cuando se hagan las ofertas genéricas al ECYL, poner "bachiller o formación profesional de grado medio o equivalente a efectos profesionales, previa petición de las titulaciones correspondientes en el caso de que el ECYL indique que no hay nadie".

La **representante de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación** precisa que esto retrasa las contrataciones urgentes más de un mes.

Por finalizar el tema de las bolsas: en la última Comisión Paritaria, se comprometió a enviar una (por lo cual, ha enviado la correspondiente a 'técnico superior en educación infantil'); en cuanto a la bolsa de 'ayudante técnico educativo': todavía no ha terminado de sustanciarse el anterior proceso, pero se compromete a enviarla cuanto antes.



Segunda cuestión (presentada por CCOO y referente, en los permisos, al reconocimiento como tiempo trabajado de la totalidad de la jornada que corresponda al día del permiso que se disfrute):

El **Sr. presidente** informa que el cálculo de la jornada se realiza por promedio de días y de la semana; diferente es que la jornada se desarrolle con unos horarios distintos (especiales, nocturnidad, turnicidad, etc.).

A efectos de los permisos, siempre se computa el promedio de jornada diaria; en este caso, la jornada es de 35 horas, por tanto, en los permisos serían 7 horas.

Si, por ejemplo, se realizan 10 horas de jornada, a efectos de permisos también sería ese mismo promedio de la jornada que hay que realizar diariamente (7 horas) y se compensaría de otra manera (hay distintos descansos, complementos,... es decir, existe un calendario de por medio).

En resumen, la contestación al escrito estaría clara: el cómputo debe ser 7 horas, promedio diario de jornada que hay que realizar.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** también considera obvia esta cuestión y comparte lo expresado por el Sr. presidente: a efectos del permiso, el cómputo es el promedio de la jornada diaria establecida (7 horas; antes 7 horas y media). Cualquier permiso de cualquier empleado o empleada pública debe valer lo mismo sea personal funcionario o laboral. Las horas que se computan para hacer el calendario y sacar la jornada máxima anual son 7 horas de promedio.

UGT: discrepan porque disponen de sentencias favorables (en Medio Ambiente) sobre personas trabajadoras que, cuando han solicitado las vacaciones de los días acumulados o personas que trabajan en verano 10 horas, dictan que deben contarse los permisos y las vacaciones igual (si tenía derecho a 16 días, serían los 16 días, independientemente que, en esos días, hubiera trabajado 10 horas). Haciendo valer lo que tienen, suponen que lo llevarán al Juzgado.



CCOO: en la misma línea; hasta ahora, esto se venía computando de otra manera y, a partir de la firma del Convenio, ha empezado a generar problemas (antes no se generaban), es decir, antes se hacía, abonaba y computaba de otra manera; no entienden la razón del cambio en el cómputo de los permisos y vacaciones y no ven que el Convenio lo modifique.

Existen sentencias y reiteran que son situaciones puntuales y sobrevenidas; por ejemplo: si fallece un familiar de un trabajador-a y este-a está en turno de noche, que se trabajan 9 horas, no deberá ninguna hora a la empresa; siempre se le han dado las 9 horas y no se le ha pedido nada por esos días.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** pone el ejemplo del personal funcionario, a modo de explicación: el personal funcionario trabaja 5 horas diarias de forma obligatoria (de 9h a 14h), el resto del horario es flexible. Puede ser que un funcionario o funcionaria trabaje de 9h a 14h las tres primeras semanas del mes y la última semana, que pensaba hacer jornadas más largas para cumplir con las horas pendientes (que lo puede hacer), se coge un permiso o le surge un problema de salud de un familiar. Con lo cual, no debería nada y el horario quedaría cerrado; sería injusto. Por otra parte, esa funcionaria o funcionario no tiene la culpa de que ese problema de salud de su familiar haya surgido en esa última semana. Esas tres primeras semanas le computaría, como mucho, 5 horas de promedio diario, pero ¿por qué no tendría derecho, como personal funcionario, a que esos últimos 5 días del mes se le computen de 7:30h a 18:30h, dando por cumplido su horario?

El Tribunal Supremo lo deja muy claro: **los permisos que se expresan en días laborables (o hábiles) han de referirse, lógicamente, a la jornada ordinaria vigente, tomando por horas trabajadas las que resulten de multiplicar las de la jornada ordinaria vigente por el número de días de permiso.** Las normas hay que aplicarlas a todos y todas igual.



CCOO no comparte lo manifestado por la representante de la Gerencia de Servicios Sociales; el personal funcionario puede ajustar y administrar su horario, pero el personal laboral, en los casos de horarios extraordinarios (como horario nocturno, que son jornadas de 9 horas), tienen exceso de jornada, no permitiéndoles ese ajuste de horario.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** matiza que se ha demandado que la administración no modifique los turnos de trabajo salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas, pero todo el personal laboral de esta administración tiene la capacidad y el derecho de modificar y cambiar sus días o turnos de trabajo con otros compañeros o compañeras, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

En el caso del personal funcionario: tiene flexibilidad horaria (puede trabajar de 9h a 14h y después cubrir la falta de jornada durante el periodo de apertura de las dependencias administrativas), pero no puede trabajar un sábado porque la dependencia administrativa está cerrada y, si desea descansar un martes (por ejemplo), tiene que pedir un día de asuntos particulares porque su jornada es de lunes a viernes.

En el caso del personal laboral: puede organizar, incluso adaptar, el calendario laboral a sus necesidades.

El trabajo de cada personal tiene sus limitaciones, pero el derecho de los permisos debe ser igual para ambos.

CGT: expresan que no tiene sentido; la casuística del personal funcionario tiene una flexibilidad que puede utilizar discrecionalmente, como considere; en cambio, el personal laboral puede modificar solo conforme a las necesidades del servicio, resultando muchísimo más complicado.

Para ser equitativo en este sentido, hay que ajustar todo y retribuir proporcionalmente (por ejemplo: cuando un empleado o empleada trabaje 10 horas en nocturnidad, habrá que pagarle la noche proporcionalmente al tiempo trabajado de las 10 horas; si trabaja 10 horas de atención continuada un sábado, habrá que abonarle proporcionalmente a las 10 horas y no a 7).



Se debe ponderar (si se trabajan 7 horas, todas las retribuciones y todos los permisos a 7 horas). Los TMMIS trabajan 9 o 10 horas en fines de semana y se les retribuye como si trabajan 7.

También aclaran que el artículo 69.3 señala lo siguiente: "a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo motivadas en una incapacidad temporal, así como aquellas otras derivadas del disfrute de las licencias o los permisos legalmente establecidos computarán como tiempo de trabajo efectivo".

El **Sr. presidente** apunta, en relación al ejemplo puesto por la representante de la Gerencia de Servicios Sociales que, si el trabajador o trabajadora se coge un permiso, solo le computarán las 7 horas de promedio, no el trabajo efectivo que va a desarrollar. El 'trabajo efectivo' significa que las horas de permiso cuentan como si se ha trabajado; si no se computa como trabajo efectivo, el permiso no es retribuido.

CGT especifica que también ha dado problemas la interpretación realizada por parte del Servicio Territorial de Burgos de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, en el sentido de acumular las horas de permiso; las jornadas son de 10 horas, pero si se aplican 6 días de asuntos particulares a 7 horas y 22 días de vacaciones a 7 horas, implicaría derecho a menos días.

Además señala que, si se va a tomar como cálculo la jornada promedio diaria, debería ser así también para el descanso de 30 minutos al día (partiendo de que se trabaje, sino no hay derecho a él); como hay 222 jornadas al año, serían 30 minutos por 222 días; en jornadas de 9 o 10 horas, siguen con 30 minutos.

UGT añade que tienen una sentencia favorable que reconoce los 16 días íntegros a una persona fija discontinua a la que la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio denegaba los 16 días de vacaciones alegando que no tenía derecho a ellos porque había realizado jornadas de 10 horas e iba debiendo de cada día.



La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** matiza que una cosa es tener derecho a los 22 días y otra es el cálculo del promedio de 7 horas en el cómputo.

El **Sr. presidente** declara que no hay acuerdo; no obstante, se toma nota y se revisará de nuevo.

Tercera cuestión (plantada por UGT, relativa al **operativo de prevención de incendios**):

Toma la palabra **UGT** para realizar la exposición: el tema trata sobre las **carrocetas nocturnas que trabajan 5 meses; según el Convenio, no pueden coger los días de vacaciones porque están en época de peligro alto**; consultan lo **que sucede con los días de asuntos propios, ya que las vacaciones se pueden abonar, prolongar la jornada o prolongar el contrato, pero los asuntos propios no (estos se están denegando de oficio y no se abonarán, por lo que este personal perderá el derecho a tener los asuntos propios)**. Hay que alcanzar un acuerdo para arbitrar esta situación, que sería tan fácil como prolongar un mes más para compensar lo que corresponda a unas personas que solo trabajan 5 meses (que ya es bastante gravoso) y, además, en época de peligro alto.

La **representante de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio** manifiesta que el artículo 153 recoge 'con carácter general' y confirma que, al final, se les va a permitir disfrutar los asuntos propios y las vacaciones.

UGT no lo ve claro. En cuanto a las vacaciones, hay multitud de posibilidades: hay Servicios Territoriales en los que las vacaciones se imponen al principio o al final; Servicios Territoriales en los que no aparecen las vacaciones en los calendarios; Servicios Territoriales que incluso han expresado que, si el trabajador o trabajadora no ha solicitado las vacaciones, no se le van a pagar; etc... La casuística de las 9 provincias es muy grande; piden uniformidad de criterios (a efectos del operativo, no son todas iguales



pero, en la fijación de criterios, debe estar establecido cómo se puede hacer en cada provincia y no a la discrecionalidad del jefe de servicio y/o secretario técnico de cada una) así como aclaración de cómo se va a disfrutar (todos y todas tienen derecho a ello y, si no existiera ese derecho, al menos que se les puedan abonar). También anhelan garantizar que todo ese personal esté trabajando durante esa época de peligro alto.

La representante de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio anuncia que están en ello; ya han celebrado reuniones con todos los Servicios Territoriales sobre este tema. En el caso de las carroquetas nocturnas, se ha ampliado a 5 meses para incluir las vacaciones (antes eran 4 meses) y también los 82 minutos.

CCOO: en la misma línea expuesta por UGT; hay que contemplarlo de alguna manera porque no puede ser que este personal se quede sin el disfrute de esos días.

CGT: en primer lugar, requieren utilizar un lenguaje correcto: no procede 'carroquetas', sino 'autobombas'.

Por otra parte, argumentan: en algunas provincias, como Burgos, se han impuesto las vacaciones contraviniendo el Estatuto de los Trabajadores (sin respetar el preaviso de 2 meses establecido) y sin permitir su solicitud tal y como lo recoge el Convenio Colectivo. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a solicitarlas y la administración tiene el poder de denegarlas, pero no de imponerlas; se han puesto en el calendario desde el principio sin consultarlo con el trabajador-a.

A aquellos-as que lo han solicitado, en virtud del artículo 153, se les ha denegado por estar en época de peligro alto; está justificado, pero posteriormente, se les han vuelto a imponer las vacaciones a la finalización de la prestación alegando que si no las solicitan, no se les van a abonar (si las han solicitado y se les ha denegado, se las tienen que abonar como vacaciones no disfrutadas; así lo prevé la normativa laboral).



Esta misma situación ha sucedido con los días de asuntos propios: se han solicitado, se han denegado en virtud de dicho artículo y se ha dicho que se vuelvan a pedir (cosa que no procede; los asuntos propios pertenecen al trabajador y trabajadora, no a la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio; por lo que no se puede obligar a pedirles en días concretos).

En resumen: **si un trabajador o trabajadora solicita vacaciones o asuntos particulares y se le deniegan, la administración deberá liquidárselo como vacaciones no disfrutadas, salvo que trabaje los 12 meses (en este caso, sí estarían obligados a solicitar las vacaciones); tampoco se les puede imponer ni comunicar las vacaciones con menos de 2 meses de antelación, en ningún caso.**

La **representante de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio** aclara que, respecto al disfrute de las vacaciones, el artículo 153 refleja que **se pueden denegar en época de peligro alto; si un trabajador fijo discontinuo no trabaja durante todo el año y se determina la finalización del peligro alto, podrían disfrutar las vacaciones (si puede cogerlas y no las coge, no puede reclamarlas).**

CGT difiere porque ya las ha solicitado y se han denegado. Como mínimo hay que solicitarlas 20 días antes y, como mínimo, el trabajador o trabajadora debe conocer su fecha de disfrute con 2 meses de antelación.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** afirma que el Título XV (operativo de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla y León) establece que lo no regulado en él, se regulará por el resto del Convenio.

No se puede intentar aplicar los plazos del Convenio generalista con una perentoriedad de contratación que se refleja en el Título XV.

Por tanto, **en un contrato de 5 meses, no se puede pedir las vacaciones con 2 meses de antelación.**



El personal docente también sabe que no tiene la libertad de coger los días de asuntos particulares cuando quiera.

En el caso de `autobombas´: han pasado de 4 a 5 meses para facilitar ese disfrute de las vacaciones y quien firma el contrato sabe a qué atenerse. Los plazos y reglas han cambiado con ese tipo de contratación y el Título XV le está dando cobertura convencional.

El **Sr. presidente** puntualiza que liquidar las vacaciones sería la excepción a la norma, no la norma general.

Comparte que este personal trabaja en un sector durante 5 meses, en el cual se dan unas circunstancias laborales excepcionales y tienen que asumir lo que recoge el Convenio y el contrato; no es una actividad ordinaria, sino totalmente extraordinaria. Como ejemplo: si este año, la época de peligro alto hubiera durado hasta el día de hoy y se les acaba el contrato, se les abonarían las vacaciones porque no las han podido disfrutar; en cambio, si tienen un periodo para disfrutarlas, no se les van a pagar.

En conclusión: la administración se compromete a buscar una garantía en el disfrute de las vacaciones y permisos así como a unificar, en lo posible, los criterios en todos los Servicios Territoriales de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada provincia.

Por último, **UGT** precisa que también se deben trasladar esas modificaciones a los Comités de Empresa para su conocimiento con el fin de contemplarlas en los calendarios que tienen que aprobar.

Cuarta cuestión (plantada por CGT, relativo a los cuidadores técnicos de servicios asistenciales):

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** realiza la siguiente explicación:



Con la entrada en vigor del nuevo Convenio, se produce la **unificación de dos categorías profesionales (`auxiliar de enfermería´ y `cuidador técnico de servicios asistenciales´).**

En el caso de los cuidadores técnicos de servicios asistenciales, esta nueva categoría podría poner en evidencia la existencia de algunas personas trabajadoras fijas que puedan no tener la nueva titulación.

Por otro lado, respecto al personal laboral temporal, se establecía en una cláusula que podía mantener su relación laboral siempre y cuando dispusiera de la titulación, el certificado profesional o, incluso, las habilitaciones profesionales.

También ha habido una aceptación de las personas contratadas en el último momento previo al 1 de julio (que pudieron ser contratadas enlazando los contratos con el bachillerato, titulación del anterior Convenio) de que se mantuviera su relación laboral, puesto que ya habían sido contratadas antes de la entrada en vigor del Convenio y podía permitirse, incluso, una descapitalización del verano ya que no se habían puesto en marcha las bolsas y los contratos estaban ya formalizados.

En consecuencia, la gran mayoría del personal de los centros dispone de la titulación (título de auxiliar de enfermería o título de técnico en atención a personas en situación de dependencia), certificado profesional o las habilitaciones.

Sin embargo, puede que alguna de estas personas, dado el tiempo transcurrido de desempeño de su actividad en un Camp, lleve a cabo tareas que no han venido realizando y que, dentro del marco de la nueva competencia funcional de `técnico de atención directa´ y los títulos que se exigen, se considera que deben ser realizadas.

Por esta razón, **se ha instado a los centros a impartir unas horas de formación de aquellas unidades de competencia de la cualificación profesional o del título que se considera que pueden ser las que menos se han desempeñado y, por ende, las que menos práctica tienen en su ejercicio (se**

trata del módulo referido a los cuidados sanitarios, en concreto, la administración de medicamento).

Simplemente se ha impartido una formación dentro del propio centro por su propio personal (médicos y enfermeras, principalmente), actualizando conocimientos que se deben tener y no se han desarrollado en la práctica.

Es más, **el personal fijo de esta categoría (cuidador técnico de servicios asistenciales) está obligado a participar en los procesos de evaluación y acreditación convocados al efecto y con carácter inmediato, según la Disposición Adicional 13ª.**

La administración no ha hecho hincapié en este tema (entiende que ese personal lo irá haciendo porque el Convenio les obliga a ello), pero sí debe cumplir su obligación de asegurarse de que todo su personal conoce y sabe cómo hacer las prácticas necesarias (en este caso, dar una pequeña formación relacionada con la unidad de competencia referida a `facilitar el proceso de administración de medicación de la persona usuaria, en su caso, según sus necesidades y demandas, para garantizar su estado de salud y de atención integral, siguiendo las pautas de la propia persona, representante legal o, en su caso, del personal facultativo responsable´).

CGT: en primer lugar, indican que el INCUAL no regula la atención profesional. En segundo lugar, suponen que todo esto se hace en base al Acuerdo SAAD.

En relación a las funciones a desempeñar: están de acuerdo con que esas funciones no se venían desempeñando porque el personal perteneciente a `cuidador técnico de servicios asistenciales´ no las tenía encomendadas; no obstante, con la nueva denominación, consideran que el personal que está en esos centros, y que sigue siendo `cuidador técnico de servicios asistenciales´, debería seguir desempeñando las mismas funciones realizadas hasta la fecha (no a mayores) porque ya hay personal (TCAEs) que cuenta con la titulación para desempeñar dichas funciones.



Les parece muy bien que se les dé la formación oportuna, pero es un incremento de funciones a un personal que no las tenía y no debe hacerlas. Entendían que esta situación se iba a ir paliando progresivamente a medida que estas personas con una titulación antigua se iban jubilando, se amortizasen esas plazas y se creasen plazas con la titulación nueva.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** clarifica que, **en el nuevo Convenio, 'auxiliar de enfermería' y 'cuidador técnico fijo' no existen como categorías a extinguir, sino que se ha hecho una reorganización y hay una sola categoría.**

Si bien es cierto que hay cuidadores-as técnicos-as asistenciales fijos-as, también lo es que la mayoría abrumadora de ese personal fijo tiene la titulación de auxiliar de enfermería, la titulación de técnico-a en atención a personas en situación de dependencia o el certificado profesional porque la mayoría incluso realizó el curso para la obtención del certificado íntegro en el año 2011 en la Gerencia de Servicios Sociales.

La administración ha sido muy flexible en este sentido porque el Convenio recoge que hay un plazo para presentar la documentación acreditativa o para, de forma obligatoria, obtener el certificado.

Reitera que lo único que la Gerencia de Servicios Sociales ha hecho es dar una formación presencial muy básica como recordatorio de determinadas tareas que no se venían realizando porque, tal y como estaba la competencia y la titulación exigible, no estaban incluidas; actualmente, se ha considerado que estas tareas forman parte de la atención integral de una persona dependiente con discapacidad.

UGT: nada que añadir.

CCOO: nada que añadir.

CGT: consultan si esos programas de evaluación y acreditación se han convocado. La Disposición Transitoria Segunda no refleja nada del sistema ordinario de acreditación y evaluación, sino del que se convocará al efecto.



La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** informa que son programas permanente abiertos por la dirección general de formación profesional; la gente se puede presentar siempre que lo desee y nadie que entre tiene que esperar un plazo. Se ha hablado con la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación para que la tramitación de cualquier petición que vaya de este colectivo sea lo más rápida posible.

En cuanto al personal de nuevo ingreso, la propia Gerencia de Servicios Sociales ha convocado el curso íntegro para que ese personal, que no tiene el certificado ni va a poder obtenerlo, adquiera la formación necesaria para firmar el contrato.

Quinta cuestión (plantada por CGT, referente a los **técnicos del menor en los centros de menores**):

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** ofrece esta información: independientemente de que se ha presentado en la Comisión Paritaria, las 3 centrales sindicales han sido informadas del proceso llevado a cabo por la Gerencia de Servicios Sociales sobre la reorganización de los centros de menores en una reunión celebrada el día 26 de septiembre con la finalidad de que todo sea abierto y transparente.

Tras la aprobación del Convenio y la creación de la categoría de 'técnico de apoyo al menor', la Gerencia de Servicios Sociales ha dado un paso para iniciar el proceso de reordenación e incorporación de dicha categoría; se pone fin a 21 contratos de trabajo y se dan de alta 51 contratos de técnico de apoyo al menor. Esas bajas de contratos corresponden a personal laboral temporal porque, en este momento, no es necesario su trabajo ya que, a su vez, no es necesaria la prestación de estas categorías profesionales correspondientes a las extintas categorías profesionales.

La Gerencia de Servicios Sociales mantiene su compromiso de que este proceso de reordenación no supondrá pérdida de empleo en los centros de menores.



En este proceso irán desapareciendo algunos de los puestos de las distintas categorías, reconvertidos en 'técnico del menor' Grupo 2, para proceder a la incorporación de 'técnico de apoyo al menor' Grupo 3.

En relación al escrito concreto, donde se hace referencia a un apartado de la cláusula: esta cláusula viene a poner en evidencia que este personal temporal, con la entrada en vigor del Convenio, si cumplía los requisitos de titulación del nuevo Convenio o hubiera prestado servicios más de tres meses, mantenía su relación laboral temporal y así se ha procedido (todo el personal laboral temporal que, a 1 de julio, cumplía este requisito, ha mantenido la relación).

Lo que la cláusula no puede hacer es impedir a la Gerencia de Servicios Sociales ejercer su poder de dirección y que tenga que mantener aquellos contratos temporales que no necesita porque está incorporando una nueva categoría profesional.

CGT: no están de acuerdo; la cláusula es una interpretación de la Gerencia de Servicios Sociales.

Estiman que ese mantenimiento de la relación laboral temporal se tiene que producir tanto en cuanto no se realice una nueva RPT y, en ningún caso, se puede producir un despido; la relación laboral temporal se rescinde por concurso o por oposición, es decir, que la administración despidan por la firma de un Convenio simplemente por sustituir puestos del Grupo 2 por puestos del Grupo 3 y argumentando que hay razones organizativas para ello, resulta incongruente.

Curiosamente, se despide gente del Grupo 2 (cuestan más dinero) y a gente con menor antigüedad, sustituyéndola por otros trabajadores y trabajadoras que suponen menor coste. No entienden esta circunstancia y proponen despedir a las personas con más antigüedad (igual que sucede en el concurso de traslados y en las bolsas) y fomentar el empleo.

Sí comparten que es necesaria esa nueva reorganización, así como el grupo 3 y que realizan funciones complementarias al resto.



Por último, juzgaban que el acuerdo del Convenio iba en el sentido de que, a medida que se fuese jubilando la gente, las plazas se irían amortizando e incorporándose al Grupo 3.

Recalcan la mención de lo pactado en el Convenio: “mantienen su relación laboral temporal”.

UGT: también están en desacuerdo con la interpretación realizada por la Gerencia de Servicios Sociales sobre la forma de llevar a cabo este proceso; no pensaban que se iba a hacer de esta manera.

Comparten con CGT que esperaban contar primero con los puestos de las personas que se fueran jubilando, que se iba a hacer de otra manera y que no se iba a producir esa serie de despidos.

CCOO: en la misma línea; este no era el ritmo del proceso que se había hablado; su aplicación o puesta en marcha iba a ser paulatina y dilatada en el tiempo y algo transitorio; por lo tanto, no pueden estar de acuerdo.

Tampoco comparten los criterios seguidos para los despidos. Consideran que, en primer lugar, debe darse la amortización de vacantes puras; en segundo término, las jubilaciones y, por último, una RPT (han requerido conocer, durante toda la negociación, el número de efectivos que iba a haber en cada una de las categorías profesionales, tanto en la que se integran como en la que se crea); con todo esto, ya se podría tratar de razones organizativas.

La situación en los centros está siendo caótica; han comenzado a trabajar categorías profesionales sin saber qué funciones o tareas tenían que desempeñar, solapadas con las tareas que estaba desarrollando el personal técnico de menores.

En consecuencia, consideran que tanto unos como otros son necesarios y que no se puede prescindir de este personal hasta que, por lo menos, exista una propuesta organizativa y se pueda tratar si esas son las necesidades reales de personal para que este proceso siga adelante.



La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** entiende que las organizaciones sindicales no apoyen este proceso. El despido organizativo y el despido por causa objetiva están previstos; **el Tribunal Supremo establece que la amortización del puesto no es suficiente causa para suponer la finalización de la relación laboral, sino que debe tramitarse con un despido, con sus indemnizaciones pertinentes (así se va a tramitar).**

Igualmente, comprende que la parte social no esperara el proceso de esta manera, pero eso no significa que no sea un proceso paulatino; esto es una primera fase, es un proceso de reorganización.

Como explicó e informó en la reunión con las centrales sindicales: actualmente, de las 136 plazas, más de un 80% se encuentran afectadas por la estabilización o por personas trabajadoras fijas.

Evidentemente, aun haciéndolo de forma paulatina, se tardará muchos años en culminar este proceso, si no se inicia de alguna manera; si se esperase a que el trabajador o trabajadora temporal finalizará su relación laboral por jubilación o renuncia, nunca se lograría la reorganización que se pretende, es decir, no puede esperar a las jubilaciones y a que la gente se vaya para poner en marcha este cambio de modelo en los centros.

En cuanto a la negociación: la organización, modelo y forma de desarrollo no lo negociará con las centrales sindicales; las informará de todo. Lo que sí se negociará es una RPT, que ya van a tramitar; han solicitado a Función Pública un proyecto y transmitirán el número de plazas de cada categoría.

Insiste en que el compromiso es no perder empleo, incluso puede haber más (se remite a los datos anteriormente facilitados: 21 finalizaciones de contratos y 51 contratos nuevos, con dos semanas de formación teórico-práctica antes de su incorporación al puesto de trabajo).

En ningún caso ha habido afán de ahorro en las finalizaciones de contratos de los trabajadores y trabajadoras (aunque se hayan dado en

personas con menor antigüedad); las plazas también han venido marcadas por el proceso de estabilización.

Reitera que no ha existido afán económico ya que, de lo contrario, no se contratarían 51 personas.

CGT: discrepan en el sentido de que sea simplemente capacidad de organización y que no haya que contar con las organizaciones sindicales; aunque se transmite que han sido despidos en centros concretos, podría interpretarse que es un despido colectivo o, incluso, se podría plantear que se trata de un expediente de regulación de empleo encubierto.

No se puede extinguir una relación laboral temporal, salvo por las causas previstas en el contrato; no ha habido modificación de RPT ni amortizaciones y, en cambio, se están produciendo despidos.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral** indica que pronto se empezará a funcionar con los Grupos de Trabajo de Comisión Paritaria para no convocar a todos los compañeros y compañeras de la administración, sino únicamente a la Consejería afectada junto a los sindicatos; aquellos asuntos que tengan o no acuerdo se elevarán al Pleno.

La intención es constituir esos Grupos de Trabajo el mes que viene.

CGT realiza esta petición: si es posible, comunicar a la Consejería encargada de elaborar el proyecto de presupuesto que cuente con la previsión de que puede haber una reclasificación profesional, aunque entre en vigor en el año 2025.

El **Sr. presidente** matiza que no se puede aprobar sin la habilitación previa; en la Mesa correspondiente, si no se dispone del informe de presupuestos, no se alcanzará ningún acuerdo. Una cosa es hasta cuando se tiene para alcanzar el acuerdo y otra es cuando entre en vigor el acuerdo.



La **representante de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación** expone otra cuestión, relativa al artículo 103 y la Disposición Adicional Vigésima, que versan sobre el complemento por continuidad asistencial: es establecido para los enfermeros de la Gerencia; también tienen la competencia funcional de enfermeras, pero en ningún momento tienen continuidad asistencial y no están contenidas en la redacción de dicho artículo, que expresa: "este complemento se abonará a los y las profesionales de enfermería por el tiempo necesario e imprescindible invertido en transmitir la información referida a las personas dependientes que precisan cuidados de enfermería, transmitiendo a los profesionales del turno entrante toda la información clínica necesaria para el desempeño de sus competencias y la debida garantía de la continuidad de cuidados".

Han recibido 4 escritos de personas interesadas; la contestación que la Consejería de Educación va a trasladar al respecto es que no están dentro de la regulación del artículo 103.

UGT consulta a la Gerencia de Servicios Sociales si las plazas de 'maestro de taller' vacantes están detraídas del concurso, dado que el Convenio refleja que dichas plazas, una vez vacantes, se renombrarán de manera automática como 'educador de personas con discapacidad'. Si se renombran, entrarían en el concurso de traslados de febrero.

La **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** lo comprobará.

CCOO menciona este supuesto correspondiente a la Comisión Paritaria anterior: cuando se han convocado las plazas de 'oficial de primera conductor', siguiendo los criterios de unificación de todas las convocatorias, en esta convocatoria no se especifica cuántas preguntas se van a poner del tema general y cuántas del tema específico; en otras convocatorias sí. Consultan si sería posible subsanarlo e introducir esta modificación.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

El **Sr. presidente** señala que lo consultará con el Servicio de Gestión de la Selección. Añade que no se trata de un error, por lo que no sería una corrección de errores, sino una modificación de la convocatoria.

Por último, la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** comunica que han aceptado algunas de las observaciones propuestas por CCOO referentes a los temarios de 'técnico-a de atención directa' y de 'educador-a de personas con discapacidad'. Lo trasladará a CCOO para su conocimiento y visualización.

No habiendo más alegaciones ni preguntas por ninguna de las partes y sin nada más a tratar, el Sr. Presidente agradece la asistencia y participación de las personas presentes y levanta la sesión a las 11:50 horas del día de la fecha.

Vº Bº EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Francisco Javier Raedo Aparicio

Julio César Ruiz de Paz