



**Junta de
Castilla y León**

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

**ACTA DE LA 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 20
DE MARZO DE 2024.****

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 20 de marzo de 2024, en la Sala de Reuniones A, sita en el Edificio C de la Consejería de la Presidencia, C/ Santiago Alba nº1, 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

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

Paz Muñoz Gutiérrez

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D. José Luis de Pedro Puertas

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D. Juan José Trigueros Garrido

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia



CCOO considera que se debe evitar una misma persona que se presente por turno por discapacidad intelectual pueda obtener dos plazas de diferente categoría por este sistema, ya que, de ser así, evitaría que otras personas con discapacidad intelectual puedan acceder al empleo público”.

-CGT: Reclaman que las plazas que se les adjudiquen estén adaptadas a sus características y que sean plazas con RPT y que se incorporen y recuerdan lo que pasó en la Consejería de Educación en los que están sin incorporarse, se adjudican plaza que no están en la RPTs creando un gran malestar a todo el colectivo y el conflicto todavía sigue pendiente. Por lo tanto, que se adjudiquen bien y se incorporen a los puestos de trabajo que puedan desarrollarlos.

Toma la palabra el **Sr. presidente** para agradecer todas las propuestas y contestar las cuestiones planteadas. Se analizarán las cuestiones planteadas por **CCOO** y en relación a las convocatorias se intentará evitar los conflictos creados en anteriores convocatorias analizando los puestos de trabajo que se ofertarán siendo un compromiso de la administración evitar los errores anteriores.

Respecto que el ejercicio sea práctico es debido a que para las personas con discapacidad intelectual es muchísimo más fácil un práctico que un teórico debido que el trabajo lo saben hacer y se les crea menos problemas haciendo la segunda parte práctico y también ha sido a propuesta de los profesionales en la materia.

Punto cuarto: Cuestiones planteadas para su interpretación por las centrales sindicales y por la Administración, como miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo. Planificación reuniones grupo de trabajo

El **Sr. presidente** toma la palabra para pasar al último punto del día sobre cuestiones planteadas para su interpretación por **UGT** sobre los complementos salariales de nocturnidad y atención continuada.

Se transcribe el citado escrito presentado por **UGT**:

Que mediante el presente escrito y, al amparo del artículo 5.2.i) del Convenio Colectivo, viene a proponer **solicitud de conciliación previa a la judicial ante la**



***interposición de conflicto colectivo**, la presente solicitud de conciliación se base en los siguientes,*

HECHOS

PRIMERO. - El artículo 82 del Convenio Colectivo, regula con carácter general los permisos del personal laboral:

<< Artículo 82. Permisos de carácter general

Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado-a público-a.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando tales hechos ocurrieran en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del trabajador-a.

En el supuesto de que los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural, y dos días naturales si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador-a.

b) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera a lugar distinto al de su localidad.

El traslado supondrá traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter general se entiende, por deber inexcusable de carácter público o personal:



- *La asistencia a juzgados o tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial, previa citación.*

- *La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las entidades locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, por las personas integrantes de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre (RCL 1985, 14) , de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

- *La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.*

- *La asistencia a las sesiones de un tribunal de selección o comisión de valoración, con nombramiento del órgano competente como persona integrante del mismo.*

- *El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. Los permisos derivados de la condición de persona integrante de mesas electorales, interventores, apoderados y candidatos en procesos electorales políticos o sindicales, se regirán por sus normas específicas.*

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal los siguientes:

- *Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo. La ausencia lo será por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados o empleadas de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este.

- *Los de asistencia, por parte de las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros*



ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

d) Los empleados y empleadas públicas que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% por ciento tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El empleado o empleada por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que esta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

Cuando dos empleados o empleadas públicas tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

e) El mismo beneficio reconocido en el apartado anterior se reconoce a los empleados y empleadas que, aun no teniendo la guarda legal, acrediten tener a su cargo y cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezca de un grado de discapacidad declarado o reconocido por la Gerencia de Servicios Sociales superior al 65%, que precise de la ayuda de una tercera persona y que no realice actividad retribuida alguna.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determina en la normativa estatal y autonómica. (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores) , Pacto sobre derechos de representación sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o normas que los sustituyan).

g) El día completo para concurrir a exámenes finales, parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

h) En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementándose, en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido



a partir del octavo. Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado, compensándose, en su caso, en la liquidación de la parte que, por razones del servicio no se le hubiese permitido disfrutar.

En los servicios asistenciales, y en los colectivos con prestación de servicios durante todos los días del año, así como en los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y de Navidad se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas.

La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

a. Para el personal de los servicios sanitarios, asistenciales y el sometido a régimen de turnos, que requiera la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del titular, siete días naturales.

b. Para el resto del personal, tres días.

c. En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la antelación posible.

i) Por razón de matrimonio, o situación asimilada, los empleados y empleadas públicas tendrán derecho a un permiso de quince días naturales ininterrumpidos.

j) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia de los empleados y empleadas públicas.>>

SEGUNDO. - El artículo 94, parrs. 1 y 2 *clasifica los diferentes complementos salariales, entre ellos la nocturnidad y atención continuada.*

<< Artículo 94. Complementos salariales

Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

a) Personales:

(...)

e) Nocturnidad.

(...)

g) Complemento de atención continuada.

(...)



Los complementos de los apartados c), d), **e)**, f), **g)**, h), i), j), k), l), m), n) y o) anteriores, son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

No obstante lo anterior durante el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones así como en la situación de incapacidad temporal, en los términos señalados para esta última en la normativa vigente, la persona trabajadora tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, calculándose estas en función de la cuantía que corresponda a la fecha de inicio de cada período, salvo en lo referente a los complementos salariales de nocturnidad, turnicidad y jornada partida, cuando no tengan atribuido dichos regímenes de trabajo con carácter permanente por ser inherentes al puesto o al empleado o empleada, y los de atención continuada, que se abonarán en función del tiempo percibido durante los doce meses anteriores.(...)>>

TERCERO. - Los artículos 100 y 102, regulan, respectivamente, los complementos salariales de nocturnidad y atención continuada.

<< **Artículo 100. Nocturnidad**

Retribuye los servicios prestados en el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Si el tiempo de servicios en período nocturno fuese inferior a 4 horas diarias, solamente se abonará este complemento de forma proporcional al tiempo de trabajo en dicho período, con independencia de la jornada pactada.

Artículo 102. Complemento atención continuada

Exige la prestación de servicios en sábados, domingos y/o festivos. En lo que se refiere a la prestación de servicios en régimen de guardias se estará a lo establecido en Anexo II del presente convenio.

El pago del complemento se efectuará por día trabajado. La cuantía diaria de este complemento queda fijada en 36,89 euros.

Este complemento se abonará al personal contratado a tiempo parcial y que preste servicios exclusivamente en sábados, domingos y/o festivos de manera proporcional en función de la jornada pactada.

El importe del complemento correspondiente a los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero se incrementa en el 100% de su importe ordinario.>>



CUARTO. - Dicho lo anterior, se viene dando el hecho de que a los trabajadores/as durante disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 82, no se les incluye en su retribución el plus de nocturnidad y el complemento de atención continuada, cuando de haber prestado servicios el día, o días de los, permiso/s hubiera percibo tales complementos.

Esta parte, considera que los complementos de nocturnidad y atención continuada deben estar comprendidos en la retribución de esos permisos retribuidos, tal y como figuran en los calendarios laborales, y que por lo tanto, y en contra de lo que viene sucediendo, tales complementos, no se devengaban en la medida en que efectivamente se prestaran los servicios en esas condiciones de nocturnidad o bien en sábados, domingos o festivos.

Expuesto lo anterior,

SOLICITO, que teniendo por presentado este escrito, lo admita y tenga por formulado conflicto de interpretación, para que establezca, de acuerdo con el contenido de los artículos 82, 94, 100 y 102, y demás que les sea de aplicación del Convenio Colectivo:

1. Que los trabajadores/as percibirán los complementos salariales de nocturnidad y atención continuada recogidos en los artículos 94, 100 y 102 del Convenio Colectivo durante el disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 82 del Convenio Colectivo, cuando de haber prestado servicios los días de permisos retribuido, hubieran tenido derecho a percibirlos.

El **Sr. Presidente** recuerda que el criterio de la Administración es que esos permisos, como establece el artículo 94 del actual Convenio Colectivo, sólo se perciben cuando se esté disfrutando de vacaciones o se esté en una Incapacidad Temporal, el resto de casos, salvo cuando se trabaja, la Administración entiende que no corresponde la percepción de estos complementos funcionales, señalando, que de igual manera se analizó y concluyó en la reunión celebrada el pasado 4 de diciembre de 2023 y con relación a los complementos salariales de nocturnidad y atención continuada recogidos en los artículos 94, 100 y 102 del Convenio Colectivo, durante el disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 82 del Convenio Colectivo, la administración no abonará estos complementos si el personal está de permiso, salvo en los supuestos tasados, esto es, vacaciones, ITE y trabajador-a liberado-a.



Pasa la palabra a la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** que está de acuerdo con lo expuesto por el **Sr. presidente y expone** que **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).

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.

Reitera que los complementos funcionales retribuyen la realización el trabajo en unas determinadas condiciones, además de que en unas situaciones específicas como vacaciones o IT, se abonan las medias de los últimos 12 meses no se comprendería cuál es la protección que tiene el trabajador o trabajadora que está vacaciones o IT o un liberado sindical que cobra por calendario, como protección al ejercicio de un derecho fundamental, frente al trabajador o trabajadora que está de permiso, si al final todos lo cobran.



El **Sr. presidente** da la palabra a las organizaciones sociales

UGT reitera lo expuesto y recuerda que el actual Convenio Colectivo no cambia nada con respecto al anterior y con el anterior convenio se estaban abonando los complementos cuando había permisos y sobretodo que son permisos retribuidos. Recuerdan que no ha cambiado nada en el convenio por lo que se deberían seguir pagando esos complementos en los permisos.

CCOO reiteran el escrito planteado y reiteran su posición planteada en la anterior paritaria que ya se manifestaron sobre esta situación. Recuerdan que estos complementos se venían abonando en la firma del convenio sin ningún problema y entienden que el actual Convenio Colectivo no ha modificado nada por lo que se deberían seguir abonando de la misma manera.

CGT reiteran el escrito planteado y reiteran su posición planteada y no cabe un cambio unilateral por parte de la Administración en cuanto como se han venido aplicando el abono de estos complementos. Insiste en lo establecido en el artículo 85 en el que establece que durante el disfrute de los permisos se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las peculiaridades que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones complementarias. Se respeta al trabajador, "*in dubio pro operario*", se ha venido aquí aplicando siempre, es un precedente del que no se debe apartar la administración y se vuelve a reflejar en el convenio por lo cual no procede otra interpretación distinta, no ha habido acuerdo para una interpretación distinta por lo que se debe mantener el abono de estos complementos.

El **Sr. presidente** manifiesta que no se ha llegado a un acuerdo entre ambas partes manteniendo la Administración y la parte social sus diferentes criterios.

El **Sr. presidente** da la palabra a la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales para informar que sobre las distintas cuestiones y escritos que se están planteando para la interpretación del Convenio Colectivo se van a convocar los distintos grupos de trabajos para después de Semana Santa para abordar esas cuestiones.

Toma la palabra **CGT** para recordar que se había llegado a un acuerdo de interpretación planteada por la Gerencia de Servicios Sociales en la anterior Comisión Paritaria y que debería llevarse a la firma formal del citado acuerdo, pues así quedó reflejado en la anterior acta. Pregunta si se está aplicando ese acuerdo.



La representante de la Gerencia de Servicios Sociales expone que ya se está aplicando esa interpretación al aceptar las Intervenciones Delegadas la forma de aplicar el complemento retributivo según lo expuesto en el acta de la anterior Comisión Paritaria dando por válidas los abonos de dichos complementos y se está aplicando desde el 1 de julio.

CCOO interviene para expresar que se recoja en acta que eso ya está asumido en esta reunión para que no quede en el aire.

Respecto a este punto, en la reunión anterior de la Comisión Paritaria del día 4/12/2023, se llegó a un acuerdo sobre la cuestión planteada por la Gerencia de Servicios Sociales para su interpretación por la Comisión Paritaria sobre el artículo 68.4 en relación con el 102 en los siguientes términos:

Si un trabajador es llamado por necesidades de servicio a trabajar en su día de libranza, siendo este sábado domingo o festivo será compensado en base al artículo 64.8 con el doble de la cantidad establecida para el complemento de atención continuada, más la cantidad correspondiente al complemento de atención continuada por trabajar en sábado domingo o festivo del artículo 102 del convenio colectivo.

La Administración y la parte social estuvieron de acuerdo en esa interpretación del artículo 68.4. Por otra parte, la Gerencia de Servicios Sociales lleva aplicando en el abono de ese complemento según el acuerdo anteriormente citado desde julio del 2023.

CGT pide si se podía dar alguna indicación del inicio de las mesas derivadas del Convenio Colectivo respondiendo el **Sr. presidente** que después de Semana Santa se iniciarán esas reuniones de los grupos de trabajo.

CGT también recuerda que hay que llegar a un acuerdo para modificar las tablas salariales para los complementos de algunos trabajadores, el **Sr. presidente** responde que se es consciente de que está pendiente y que se intentarán resolverlo y llegar a un acuerdo lo antes posible.