



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de 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 ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 14 DE JUNIO DE 2021.

En Valladolid, siendo las 12:30 horas del día 14 de junio de 2021, se reúnen, a través de videoconferencia, los miembros de la Administración, y de forma presencial los miembros de las Organizaciones Sindicales, la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta que se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN**

D^a Paloma Rivero Ortega

Directora General de la Función Pública

D^a María del Carmen González Martínez

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Cultura y Turismo

D. Fernando Martín García

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a. Xoana Mendez Martín

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Gerencia de Servicios Sociales



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D. Antonio Morala Gómez

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Educación

D. Isaac Gil Sánchez

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Empleo e Industria

D. Juan Carlos Rey

Servicio de Asuntos Generales

Servicio Público de Empleo (ECYL)

D. Cesar de la Fuente Ortega

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Empleo e Industria

D^a. Cayetana García Tejedor

Servicio de Personal y Régimen Interior

Consejería de Presidencia

REPRESENTACION SOCIAL

UGT

D. Javier del Amo Navarro

CCOO

D^a Mercedes Verdejo Rodríguez

CSI-F

D José Contreras Lorigo

D. José Luis Rodríguez González



ORDEN DEL DÍA

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta del día 12 de febrero de 2021

Punto segundo: Líneas Generales de selección de puestos: Criterios Determinados y a Determinar.

Punto tercero: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico Superior de Informática de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto cuarto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico de Gestión de Informática de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto quinto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Auxiliar de Biblioteca de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto sexto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico de Soporte Informático de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto séptimo: Discrepancias en escritos vistos y analizados en el Grupo de Trabajo del día 26 de mayo de 2021: 363, 384 y 390

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión D^a. Paloma Rivero Ortega, Directora General de la Función Pública, actuando como secretaria D^a. Sonia Bustos Arribas, funcionaria de la Dirección General de la Función Pública, participando de forma telemática, mediante videoconferencia, la representación de la Administración y de forma presencial la representación Social.

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta del día 01 de febrero de 2021

Toma la palabra la Sra. presidenta para indicar que de acuerdo del Orden del día se va a someter a la aprobación si procede el acta de 12 de febrero de 2021.

No hay alegaciones al texto propuesto. Se aprueba por unanimidad el Acta de fecha 1 de febrero de 2021.

Punto segundo: Líneas Generales de selección de puestos: Criterios Determinados y a Determinar.

Toma la palabra la Sra. presidenta para comentar las líneas generales de selección de puestos. Dichas líneas afectaran a la elección de los puestos, no solo de las convocatorias de los procesos selectivos de personal laboral que se traen a esta Comisión, si no a los pendientes de la oferta, es decir, las que están pendientes de las convocatorias de todos los procesos de 2017 y 2018 de estabilización y turno libre de personal laboral casi todos, porque se convocó a final de 2019 cuatro procesos selectivos.

A los efectos de convocarse se tienen que identificar los puestos porque el Convenio Colectivo determina que los puestos deben estar identificados en la convocatoria del proceso selectivo.

Los criterios para determinar o localizar los puestos son los marcados por la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que establecían los procesos de estabilización. Sobre la base de esos criterios, que están marcados y remitidos por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en febrero de 2018, los cuales han sido asumidos por la Dirección General de la Función Pública, a la hora identificar los puestos y establecer el número de plazas que podían salir convocadas a procesos de estabilización.



Sí que es cierto, que las características propias de los concursos de personal laboral hacen que los puestos, no ya las plazas, vayan variando con el tiempo. Es decir, se tenía identificadas ante el Ministerio un número de plazas en 2017 y 2018, y en ese momento los puestos era X, sin embargo, al cabo del tiempo desde 2017, 2018 los procesos de concurso de traslados abierto y permanente y las movilidades del Personal Laboral han continuado con lo cual en teoría el número de plazas puede variar poco, puede haber desaparecido alguna, pero los puestos han cambiado.

Inicialmente los criterios específicos para la selección de los puestos de estabilización y reposición son los que se han mandado a las organizaciones sindicales en la "ficha resumen de los criterios comunes(consensuados) de selección de puestos de trabajo OEP2017/2018 informados en Comisiones Paritarias en las sesiones de 18/11/2019 y 12/12/2019 ", ficha resumen que se incorpora al acta.

Continúa la Sra. presidenta aclarando los aspectos de dicha ficha. Los criterios específicos de selección de puestos con cargo a estabilización son los puestos ocupados ininterrumpidamente de forma temporal en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 o a 31 de diciembre de 2017, que son los marcados por las Leyes de presupuestos de los años 2017 y 2018

En este criterio, que se ha utilizado para identificar los puestos, la Sra. presidenta entiende que pueda parecer un elevado período de tiempo para garantizar la continuidad. Sin embargo, tampoco se tenía un referente, porque entre los criterios establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Ministerio, no había marcado un referente, además por los plazos, el funcionamiento de la Administración, o por cuestiones presupuestarias pueden variar. Igualmente, esta necesidad de la continuidad conlleva a que la necesidad de la cobertura del puesto fuese mayor. Un período de referencia objetivo para todos los puestos, y como es difícil buscarlos dentro de registro de personal, no es fácil identificarlos, de ahí el período de tiempo que se ha tardado, pues se optó por este criterio. Es el criterio que se ha utilizado al principio para la localización y determinación de los puestos de las convocatorias de personal laboral.



Continúa la Sra. presidenta indicando que no tiene por qué marcar de por vida este criterio, en las ofertas sucesivas de 2019 y 2020 se puede hablar de otros criterios sin problemas. Señala que les da miedo cambiar ahora los criterios generales que se trataron en Comisión Paritaria en su día para convocar los procesos de laborales que ya están abiertos.

Continúa su intervención haciendo la advertencia a los miembros de la Comisión que, si los procesos selectivos no están convocados, caducan, por eso se ha tenido que optar por este criterio.

En relación con los puestos asociados a la tasa de reposición el criterio específico utilizado son los puestos ocupados restando los que se han utilizado para la tasa de estabilización

Se ha mandado también dentro de la ficha resumen los criterios generales de selección de puestos

- No se ofertan los puestos ocupados por personal indefinido no fijo, debido a que las sucesivas sentencias, y el debate que está surgiendo, es necesario por lo menos identificarlos y ver en qué proceso se pueden regularizar.
- No se ofertan los puestos ocupados por personal laboral fijo, salvo que lo sean mediante una movilidad funcional, protección a la maternidad y superior categoría.
- Igualmente, no se incluyen puestos ocupados con contrato de relevo, si el vencimiento es posterior al año de la convocatoria
- Si existen puestos suficientes que cumplen los criterios de estabilización / reposición, se ofertaran puestos a jornada completa Se exceptúan las competencias funcionales que lo normal sea la jornada parcial, o bien, aquellos cuyo número de plazas con jornada parcial sobre el total de las existentes sea elevado.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Por ultimo, el criterio de ordenación para la selección de los puestos, es del personal interino de mayor a menor antigüedad que está ocupando los puestos.

Utilizando los criterios comunes para la aplicación de estos procesos que remitió en su día el Ministerio en 2018, teniendo en cuenta que la movilidad del personal laboral está viva, se daban alternativas a esos criterios comunes para poder localizar los puestos en número suficiente para atender la Oferta. De ahí que en algunas competencias funcionales en las que con los criterios comunes no se obtengan suficiente número de puestos para atender la Oferta se hayan buscado otros criterios para poder convocar los procesos con el número de plazas que se comprometieron con el Ministerio entre el 2017 y el 2018. Si se produce esta circunstancia se ha considerado como el criterio alternativo más adecuado y objetivo, el de "mayor antigüedad del ocupante interino y en el caso de que aun así no haya puestos suficientes ocupados por interinos se recurra a vacantes puras para seleccionar esas vacantes se consultaría a las consejerías

En las cuatro convocatorias que se ha mandado, solo hay dos procesos en los que se ha tenido que ir más allá de los criterios establecidos inicialmente en la ficha resumen, porque con ellos no era posible encontrar puestos en número suficiente

Estas son las líneas generales que se han utilizado, indicando la Sra. presidenta que cree que las organizaciones sindicales han recibido toda la información, y dentro de los procesos que se proponen de las competencias funcionales que han mandado, sí que indica que el Servicio de Acceso y Provisión se ha reunido con las distintas Consejerías, estando presente el director de la Escuela, que, con un Decreto de organización, pasará a depender de ella el Servicio de Acceso y Selección.

Se están recibiendo las propuestas de las Consejerías en base a unas pautas generales, a unos criterios comunes que se les ha enviado. Están llegando ya procesos, pero por no ir parando los tiempos y por avanzar en cuestión de criterios, es importante conocer el parecer de las organizaciones sindicales, trayendo hoy a la mesa la de Técnico Superior de Informática, Técnico de Gestión Informática, Auxiliar de Biblioteca y Técnico de soporte informático. Es en estas dos últimas, se ha tomado como referencia criterios más allá de lo que teníamos establecido.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Se pasa a dar la palabra a las organizaciones sindicales para que transmitan su parecer.

Si fuera preciso modificar algún criterio, se informa que sería necesario hacer un receso del tiempo necesario para volver a buscar los puestos con el nuevo criterio. Y también se debería de indicar que criterio se considera más conveniente. Todo esto retrasaría las convocatorias, pero si hay que hacerlo se hará.

Toma la palabra el representante de **UGT**, quién antes de entrar en materia, solicita información de las convocatorias que hay pendientes de la Oferta de Empleo Público de 2017, cuando se tiene pensado convocarlas.

Contesta la Sra. presidenta que las siguientes en convocar son las de 2017 y 2018 de personal laboral, personal funcionario queda pendientes las de veterinarios, farmacéuticos y servicios jurídicos. Y de personal laboral quedan todas salvo las cuatro que se convocaron.

Lo importante es fijar hoy los criterios para saber vuestro parecer, porque si tardamos más es porque hay que localizar los puestos. Hay que sacar todos los procesos selectivos este año, las Consejerías están trabajando en ello.

El representante de UGT pregunta que hay de cierto en que la convocatoria de personal de servicios sería convocada al final del verano.

Responde la Sra. presidenta que el orden de inclusión de los procesos selectivos en el orden del día de la Comisión Paritaria es a medida que vayan llegando de las Consejerías las propuestas.

Interviene el representante de UGT manifestando que, en tanto a los criterios, están de acuerdo con todos excepto que no se oferten los puestos ocupados por personal indefinido no fijo. Por este motivo ya impugnaron la convocatoria de auxiliares de enfermería, es un criterio con el cual no están de acuerdo. Con el resto si están de acuerdo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Le pregunta la Sra. presidenta si van a impugnar el resto de las convocatorias, y le contesta que aún no lo saben.

Interviene el director de la ECLAP, para comentar que, con el personal indefinido no fijo, existe un problema organizativo ya que esos puestos no existen en estructura, por lo que primero habría que crearlos en RPTs. Por ello, el criterio que defiende la Administración es no incluirles en las convocatorias para evitar posibles impugnaciones de los interesados, lo que podría acarrear una paralización del proceso. Lo primero que hay que hacer es incorporar esos puestos a la estructura de la Administración.

Interviene la Sra. presidenta señala que lo suyo sería sacar un proceso para ese personal teniendo en cuenta que todos parten de la misma situación. Ahora mismo muchos están fuera de RPTs, y no entrarían, sería una injusticia. El vínculo con la Administración es el mismo y lo que nos diferencia es que organizativamente no los hemos ubicado. Quiere ver cómo evoluciona y crearles una estructura que es donde tienen que estar. En ese momento podríamos sacarlas, pero hay que encontrar una solución acorde a derecho.

Comenta el representante de UGT que anteriormente el criterio de la Administración ha pasado de ser los primeros puestos que se ofertaban a ahora estar excluidos.

Responde la Sra. presidenta que el procedimiento que había era crear las RPTs e incluirles, sacarlas y luego un despido por causas objetivas. Ya hay sentencias diciendo que esto no procede en derecho. En su día, como sabíamos que había demandas interpuestas y que posiblemente se perderían, se pecó de prudentes y se dejó encima de la mesa. Se ha comprobado que esa postura no es viable, entonces no se puede insistir en un sistema que los juzgados están desestimando. Hay que buscar el sistema correcto para ello. Eso no quiere decir que se vaya a dejar en el olvido ni mucho menos.

La Sra. presidenta da la palabra a CCOO, reproduciéndose de manera literal la intervención remitida a esta secretaria:



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

"Criterios específicos de selección de puestos:

Primer criterio: *Sacar todas las plazas vacantes que no tengan ocupante y hayan sido ofertadas en al menos dos convocatorias del concurso de traslados abierto y permanente. Pedimos conocer cuántas plazas existen en esta situación.*

Segundo criterio:

*Sacar todas las plazas vacantes ocupadas por personal laboral fijo en movilidad funcional, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo art. 16, **"los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas establecidos"**.*

Tercer criterio: *Todas las plazas vacantes en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016 y en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017 deben convocarse **independientemente de que el tiempo de interrupción entre distintos periodos de ocupación del puesto sea no o no inferior al año***

No hacerlo supondría que quedaran sin convocarse puestos que llevan vacantes desde hace muchos años y que por distintas razones han mantenido sin cubrir durante largos periodos.

Esto puede generar problemas ya que pueden convocar plazas vacantes que llevan menos tiempo en esta situación (vacantes) y mantener sin convocar plazas vacantes mucho más antiguas, aunque el personal temporal que las ocupe lleve menos tiempo en el contrato o incluso no estén ocupadas.

Si salen todas, el criterio de ordenación personal interino de mayor a menor antigüedad en el puesto será el que marque el orden de su inclusión en la convocatoria.

Criterios generales de selección de puestos.

Nos falta un dato muy importante, la relación detallada de todo el Personal Indefinido No Fijo que por sentencia que se encuentra ocupando plazas de RPT y la competencia funcional ocupa. Estos mismos datos referentes a los que no están ocupando plaza de RPTy han sido declarado INF por sentencia.

*No se ofertan los puestos ocupados por personal **INDEFINIDO NO FIJO**.*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Nos surge una duda, ¿Sí se convoca un proceso de estabilización y dentro de las posibles plazas vacantes que cumple con los criterios de antigüedad anteriores al 31 diciembre de 2016 y 2017 existe alguna plaza ocupada por un INF, deberían convocarse? ¿Sí Las plazas ocupadas por INF se deben ofertar a estos a través de procesos de estabilización, cuando es el momento de hacerlo?

ALEGACIONES COMUNES A LAS CUATRO CONVOCATORIAS QUE SE PRESENTAN

*Respecto a la presentación de documentos (méritos) dice la convocatoria: La documentación referida en los apartados anteriores (méritos) se aportará en el Registro Electrónico, **CCOO planteamos incluir la posibilidad de poder hacerlo también a través del registro presencial.***

*CCOO no vamos a entrar ni en el número de temas, ni en el número de preguntas ya que **consideramos que lo importante del proceso es que el grado de dificultad de este se ajuste al grupo profesional y titulación exigida para la competencia funcional que se convoca.***

*Pero sí creemos necesario **Aumentar el tiempo para la realización de las preguntas Tipo test. 1 minuto por pregunta nos parece poco tiempo.***

*Y en Técnicos Superior de Informática y gestión de informática para la realización de los supuestos prácticos consideramos que se debe **aumentar el tiempo de para la realización de 10 preguntas a desarrollar, se dan 90 minutos y proponemos que se amplíe a 120 minutos.***

***Los 5 días para las reclamaciones** a la planilla de respuestas correctas propuesta por el tribunal nos parece poco tiempo, planteamos que sean por lo menos 7 días hábiles. (prácticamente 9 días para que argumente correctamente su reclamación).*

***En superior de informática pág. 19.-** En caso de empate se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición, de persistir este, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el segundo, tercero y primer ejercicio por este orden. Hay que **eliminar tercer ejercicio**, puesto que antes se realizaba una prueba de inglés y ahora este tercer ejercicio se ha eliminado.*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Respecto a los Temarios: **Se debería actualizar el temario**

Por ejemplo: ITIL V3 actualizar a V4.

Y en soporte informático.

Tema 12. – XP y posteriores eliminar XP y pedir directamente Windows 10 en todas sus versiones.

Temas 14. Actualizar Office a versiones más modernas, incluir la 365

Tema 15. Actualiza Outlook a versiones más modernas, incluir la 365

CCOO Queremos indicar, que en 2020 en enero y en febrero se convocó a la Comisión Paritaria para tratar los **procesos selectivos de fisioterapeuta y educador de discapacitados y aún no se han convocado**. ¿En qué situación se encuentran estos procesos?”

La Sra. presidenta contesta que no se excluyen personas, se excluyen puestos. Por ejemplo, una situación de indefinido no fijo reconocida por sentencia que ahora no se tiene muy claro como regular su estabilización, porque las sentencias dicen que no vale con ubicarlos en un puesto y luego sacarlo a un proceso selectivo. Hay que encontrar una alternativa a ello.

Continúa su intervención queriendo hay que aclarar que ahora no se están utilizando los criterios habituales del Convenio Colectivo ni de las normas. Se están utilizando los criterios que impuso el Estado en las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018. De ahí que no se puedan utilizar los criterios que marcan nuestros sistemas habituales.

Se da la palabra al representante de **CSIF**, reproduciéndose de manera literal la intervención remitida a esta secretaria:

“Existe una Oferta de Empleo Público del 2017 (Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, «BOCyL» Núm. 189, de 2 de octubre de 2017) y del 2018 (Acuerdo 64/2018, de 20 de diciembre, «BOCyL» Núm. 247, de 24 de diciembre de 2018) parcialmente convocada, que, en cuanto a personal laboral, tasamos aproximadamente pendientes de convocatoria las siguientes plazas: 1.085 libres y estabilización, correspondientes a 42 competencias funcionales distintas, y 405 promoción interna. Por otro lado tenemos la Oferta de Empleo Público del 2019 (Acuerdo 191/2019, de 19 de diciembre, «BOCyL» Núm. 245, de 23 de



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

diciembre de 2019) y del 2020 (ACUERDO 97/2020, de 10 de diciembre, «BOCyL» Núm. 256, de 14 de diciembre de 2020) y pendientes de convocatoria en su totalidad.

La convocatoria de las plazas objeto de estas ofertas de empleo público deberán publicarse en el correspondiente Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de publicación de las ofertas de empleo público, siendo prorrogada la OEP de 2017 por el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, hasta 31/12/2021, estando cerca de que algunas de las competencias funcionales de las OEP de los años 2017 y 2018 caduquen, concretamente a finales de este año.

OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

Ofertas de Empleo Público	Convocadas		Pendientes		Promoción Interna
	Competencias Funcionales	Plazas	Competencias Funcionales	Plazas	
Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre.	1 + 4	381 + 211	8	206	240
Acuerdo 64/2018, de 20 de diciembre.	4	348	34	879	165
Acuerdo 191/2019, de 19 de diciembre.	-	-	13	438	166
Acuerdo 97/2020, de 10 de diciembre.	-	-	10	253	150
TOTAL	5	940	65-8=57	1.776	721

En la OEP del 2018, Acuerdo 64/2018, (*) Las competencias funcionales señaladas con asterisco NO contienen plazas de estabilización. Pero no existe diferenciación entre las mismas y las de tasa de reposición.

Fecha final plazo 3 años:

2017 → 31/12/2021 → Prorrogado.
 2018 → 24/12/2021
 2019 → 23/12/2022
 2020 → 14/12/2023



En cuanto a los criterios específicos de selección de puestos de estabilización, insistir en que nos parece excesivo que el plazo de un (1) año sin cubrir una plaza, habiendo iniciado el expediente para su cobertura, no se considere interrupción respecto al criterio de estar ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres (3) años anteriores a 31 de diciembre de 2016, o a 31 de diciembre de 2017. Ya lo hemos dicho en anteriores ocasiones y desde luego que ese plazo debería ser inferior como en otras comunidades autónomas, por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Madrid que lo ha fijado en seis (6) meses.

En cuanto a las plazas del cupo de Tasa de Reposición solicitamos que se destinen a plazas vacantes netas o puras para disminuir la pérdida de efectivos y así poder mantener la prestación de los servicios públicos, evitando la contratación de personal laboral temporal que continuará aumentando la gran tasa de interinidad que presenta esta Administración; además, que de esta forma se crea empleo.

El siguiente orden de prioridad vendría dado por los puestos cubiertos por movilidad funcional tal como establece el Convenio Colectivo vigente.

Estabilización del empleo temporal.

En cuanto a la convocatoria de estabilización de empleo, les proponemos que se negocie en el ámbito correspondiente (Mesa general de negociación de los empleados públicos) las bases que regirán estos procesos selectivos. Es imprescindible contar con las Organizaciones Sindicales para llevar a cabo estos procesos, buscando el máximo consenso para el desarrollo normal de los mismos (Según refleja la pág. 4 del Acuerdo para la Mejora de Empleo de 29 de marzo de 2017) y tener en cuenta el Acuerdo sobre la articulación de los procesos de estabilización incluidos en la Oferta de Empleo Público 2018 de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de fecha 14 de diciembre de 2018.

Planteamos a esta Administración la continuidad en el cumplimiento del citado Acuerdo con el fin de conseguir lo antes posible la cobertura de los puestos de trabajo, ya que se da la circunstancia de que los Empleados públicos jubilados en el 2017, más los jubilados en el 2018, dejan vacantes plazas que se suman a todas aquellas generadas en los años de crisis, sin ofertas de empleo público, y que no serán ocupadas hasta, en algunos casos finales del 2021, lo que supone un detrimento del servicio público por la falta de cobertura de estos puestos.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En dichas convocatorias, deberá indicarse expresamente que las plazas ofertadas se convocan por el proceso de estabilización de empleo temporal.

Serán objeto de negociación en sus ámbitos respectivos, los criterios generales que regulen estos procesos selectivos de acuerdo con la propuesta presentada por esta Central Sindical en la Mesa Negociadora de Personal Laboral de fecha 7 de noviembre de 2019 y posteriores, referida a diversos criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral, como son:

- *Sistema selectivo.*
- *Numero de ejercicios Fase Oposición.*
- *Numero de temas.*
- *Tipo de ejercicios.*
- *Duración de los ejercicios.*
- *Numero de respuestas.*
- *Penalización de respuestas erróneas.*
- *Determinación del nivel mínimo para superar los ejercicios.*
- *Distribución puntuación fase de oposición-concurso.*
- *Méritos objeto de baremación.*

*Igualmente, y para evitar situaciones como las que se han dado en los últimos procesos, solicitamos que a las **pruebas** se les aplique el examen tipo **test**, incluidos los supuestos prácticos, y que el nivel de las pruebas se negocie con las centrales sindicales, **creándose un equipo multidisciplinar** independiente, profesional y con el reconocido prestigio adscrito a la Dirección General de Función Pública, al estilo del existente en la Administración General del Estado dependiente del INAP, para el desarrollo de estos procesos, sobre todo ante las situaciones generadas por la repetición de exámenes y quejas recibidas en estos procesos.*

También, solicitar la publicación en la web de un cronograma de los procesos selectivos para que así los opositores puedan organizarse en el tiempo a la hora de prepararse los distintos ejercicios de las pruebas de acceso.

Reiterarnos también en nuestras propuestas en la misma Mesa Negociadora de Personal Laboral del 7 de noviembre de 2019, en cuanto a Tasas de exámenes, principio de igualdad de trato y promoción interna para el personal laboral.

Por último, y en cuanto a las Ofertas de Empleo Público, se proponen los siguientes puntos para tener en cuenta:



Factor de edad en la reposición de efectivos en las Ofertas de Empleo Público.

Agilidad en la ejecución de las OEP.

Digitalización.

Estudio de vacantes y plantillas.

Atraer talento – Mejora de servicio público.

Comisión permanente general OEP.

Profesionalidad de tribunales – Difusión convocatorias.

Previsión y cadencia de oposiciones.

Previsibilidad para los opositores – Campaña de difusión en redes sociales.

No se puede dejar caducar las OEP – Sería un rotundo fracaso.

Evitar la judicialización de los procesos de acceso y provisión – Para ello proponemos negociación y acuerdos.

Por último, hay que decir que, en cuanto al criterio establecido para los puestos ocupados por personal INF, estamos de acuerdo porque la jurisprudencia del TJUE ha fijado que los trabajadores en abuso, y en este caso los INF con sentencia judicial y también aquellos trabajadores con resolución administrativa antes de la entrada en vigor de Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para el año 2018, tienen que ser resarcidos de esa situación de abuso. Por tanto, tendremos que esperar, ver cómo evoluciona la jurisprudencia, y a través de la negociación llegar a una solución.

Retoma la palabra la Sra. presidenta, para aclarar que desde la ECLAP y el Servicio de Selección se está trabajando para la creación de un equipo-comisión para avanzar en los nuevos procesos selectivos, si tenemos intención de constituirlo. El cronograma el ideal sería a partir de las convocatorias del 2019, 2020, igual es más factible. Ahora las Consejerías están mandando sus propuestas que iremos viendo en la Comisión e intentaremos hablar con los Tribunales para ver que ritmo siguen, porque sabéis que son autónomos y entonces esto viene más determinado por ellos que por lo que pueda marcar la propia Dirección General, pero trataremos de que nos pasen por lo menos referencia de fechas. Si que os tomo la palabra respecto al plazo de cobertura, insisto que los años 2017 y 2018 los ritmos serán distintos, ahora en los dos últimos años hemos visto cómo se puede llegar a tramitar de manera más ágil. También depende del momento. La estabilidad se provoca ahora por una situación y unos regímenes y unos tiempos de cobertura que también hay que respetar de ahí que nos haya llevado un año. Pero esto ha de ser revisable.

Quisiera aclarar que las plazas netas o puras tendrían que ser quizás las primeras, pero si hacemos eso nunca conseguiremos la estabilización. Iríamos retrayendo o ampliando el tiempo donde están ahora de los puestos que están ocupados por personal interino y



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

estaríamos generando de nuevo esta situación eso no quiere decir que cuando la Administración se ponga al día en los procesos selectivos podamos tenerlo como referencia también. Estamos intentando actualizarnos. Estamos ahora sometidos a unos procesos marcados por el Estado y por nuestros propios acuerdos, eso no quitan que 2019, 2020 y 2021 no tengan que ser diferentes y podamos ir sumándonos a todas estas propuestas”.

La Sra. presidenta agradece el análisis de la parte social.

Punto tercero: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico Superior de Informática de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Sra. presidenta da paso al tercer punto del orden del día, dando la palabra al representante de la Administración para que lo explique.

Las bases en que se basa tienen origen en lo negociando a primeros de año, las bases comunes para que sirviesen de referente en cuanto a descripción de los procesos selectivos. Se ha pedido a las Consejerías que, en la descripción, los ejercicios, la parte específica del temario, se adapten a las bases para homogeneizar. Las bases son las que se han utilizado en otras convocatorias. Ahora no se recoge el anexo de oficinas y puntos de información administrativa, no se hace referencia a las oficinas de asistencia en materia de registro y se remite al sitio web donde están actualizadas. Por lo demás las bases coinciden con los procesos selectivos anteriores. En cuanto a la descripción de los procesos selectivos se basan en el proyecto de bases comunes, todos con dos ejercicios, uno tipo test, sobre el temario completo, parte específica y parte general, y otro teórico-práctico o práctico, este ya sólo de la parte específica.

La Sra. presidenta da la palabra a los sindicatos.

UGT, aceptan las bases, aunque no es un criterio del Ministerio si es un criterio que viene establecido en el Convenio Colectivo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Se da la palabra a **CCOO**, quien se remite a las alegaciones comunes a las cuatro convocatorias ya mencionadas.

La Sra. presidenta, comenta que se revisará y valorará la posibilidad de pasar el tiempo de 90 a 120 minutos y pasar de 5 días a 7.

Se da la palabra a **CSIF**, reproduciéndose de manera literal la intervención remitida a esta secretaria:

"En primer lugar, decir como se ha expuesto en innumerables ocasiones, que CSIF quiere negociar las características de los procesos selectivos para que sean comunes, con unos criterios generales uniformes, no lo que sucede, que en diciembre de 2019 se publicaron unas convocatorias con unas bases, en febrero de 2020 se trajeron unos borradores de procesos selectivos con otras, y ahora nos traen a Mesa otras convocatorias con bases que difieren de esos procesos anteriores.

En cuanto al borrador de orden del proceso selectivo de la competencia funcional de Técnico Superior de Informática:

Base 2. Número y características de las plazas.

Los puestos de trabajo que se deberían recoger en el Anexo I de la convocatoria, entendemos que son aquellos con personal interino de mayor antigüedad en el caso de las plazas de Estabilización, como se ha procedido hasta el momento, solicitando un tiempo para poder revisar en profundidad o poder trasladar las cuestiones que aporten nuestros compañeros del Sector por si en alguna plaza apreciáramos diferencias. Por otro lado, en cuanto a las plazas de tasa de reposición, consideramos prioritario convocar primero las plazas vacantes netas y de esta forma crear empleo.

No estamos de acuerdo con lo señalado, puesto que las plazas de los procesos de estabilización están tasadas, de acuerdo con las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 donde establecían que "se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre" de 2016 y 2017 respectivamente. Por lo tanto, las plazas de tasa de reposición perfectamente se pueden aplicar a plazas vacantes netas o puras.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Base 5. Requisitos de los aspirantes.

En el apartado c) Titulación deberá aparecer lo que indica el vigente Convenio Colectivo, "o equivalente", no dice Grado.

Base 7. Ingreso de la tasa por derechos de examen y presentación de la solicitud.

*En el punto 7.3.b)1.c) Imprimir el modelo 046 cumplimentado y efectuar el pago presencial mediante ingreso a través de entidad colaboradora. En la página Web donde se publique el procedimiento incluir una **relación** de aquellas **entidades colaboradoras** de forma asociada.*

*Aunque ya se han comprometido a revisarlo en varias ocasiones y no se ha cumplido, recordar en el punto 7.5. Están exentas de pago de la tasa por derechos de examen: que son muchas las Administraciones Públicas que en la actualidad tienen **exenciones de pago de la tasa de derechos de examen** para el acceso al empleo público para aquellas **personas desempleadas** y para las **víctimas de violencia de género**, por lo que esperamos que la Administración de Castilla y León haga lo propio.*

Base 8. Tribunal.

En esta base aparecen apartados como el cuarto y el sexto con indicaciones que no serían necesarias realizando un supuesto práctico tipo test como el del modelo de convocatoria del Cuerpo de Auxiliar Administrativo, promoción interna, que nos presentaron evitando así discriminación entre sexos, en especial en las pruebas físicas, y subjetividad a la hora de la calificación de los ejercicios por falta de parámetros y criterios claros y medibles, variación de las condiciones (lugar, día, condiciones meteorológicas,...), etcétera.

Base 9. Desarrollo del proceso selectivo.

Punto 9.5. los aspirantes, en la medida de los posible, deben ser convocados a cada ejercicio en llamamiento único para concurrir en igualdad de oportunidades, evitando así discriminaciones como se ha citado anteriormente por condiciones meteorológicas, conocimiento de las pruebas realizadas, etc.

Base 10. Relación de opositores...

*En el punto 10.1., segundo párrafo donde dice "el órgano convocante podrá requerir" debería poner el órgano convocante **requerirá** al órgano de selección...No queremos que se pierda ninguna plaza de las ofertas de empleo público.*

Anexo I. Puestos de Trabajo.



*Solicitar que los puestos de trabajo objeto de convocatoria sean "**vacantes netas**" al menos para las plazas de tasa de reposición de efectivos, o en su defecto sea por el criterio seguido en las convocatorias de la OPE 2016, aquellas plazas que estén cubiertas por personal interino de mayor antigüedad.*

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

Aquí tenemos que recordar la propuesta presentada en la Mesa Negociadora de Personal Laboral referida a diversos criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral, como son:

- *Sistema selectivo.*
- *Numero de ejercicios Fase Oposición.*
- *Numero de temas.*
- *Tipo de ejercicios.*
- *Duración de los ejercicios.*
- *Numero de respuestas.*
- *Penalización de respuestas erróneas.*
- *Determinación del nivel mínimo para superar los ejercicios.*
- *Distribución puntuación fase de oposición-concurso.*
- *Méritos objeto de baremación.*

Queremos dejar patente nuestra postura abierta a la negociación para establecer unas bases generales para los procesos selectivos.

*Igualmente, y para evitar situaciones como las que se han dado en los últimos procesos, solicitamos que a las **pruebas** se les aplique el examen tipo **test**, incluidos los supuestos prácticos, y que el nivel de las pruebas se negocie con las centrales sindicales, **creándose un equipo multidisciplinar** independiente, profesional y con el reconocido prestigio adscrito a la Dirección General de Función Pública para el desarrollo de estos procesos, a semejanza del que obra en el INAP, sobre todo ante las situaciones generadas por la repetición de exámenes y quejas recibidas en estos procesos.*

Del análisis del texto del borrador de orden del proceso selectivo:

- 1.** *Solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test, del primer ejercicio, en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio. En cuanto al segundo ejercicio solicitamos algo más de tiempo para la realización de este.*
- 2.** *En cuanto al establecimiento del número de aspirantes que pasan a la siguiente fase, nos gustaría que se establezca a priori, como una cosa cierta, y de forma que no resulten plazas desiertas en el proceso selectivo. En cuanto a porcentajes de número de aspirantes que*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

superen el ejercicio en relación con las plazas objeto de convocatoria, en SACYL, Operario de Servicios, ORDEN SAN/325/2019, de 26 de marzo, "No obstante lo anterior, el Tribunal Calificador no podrá declarar en ningún caso que ha superado la fase de oposición un número de aspirantes que suponga más del 250% de las plazas objeto de convocatoria, salvo empates en el marginal.". En este sentido nos gustaría que se estableciera en un 250% de las plazas objeto de la convocatoria para cada uno de los turnos, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado la fase de oposición. Así mismo, el establecimiento de un 500% de las plazas objeto de la convocatoria para cada uno de los turnos, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.

3. Fase de concurso. a) Baremo. Se establece una puntuación por experiencia en puesto de trabajo que va en detrimento del personal que ha trabajado en la Administración de la JCYL el cual viene contribuyendo de manera notable y directa al correcto funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León.

Hacemos una propuesta tomando como base el baremo de experiencia profesional establecido en ANEXO III. EMPLEO TEMPORAL del Convenio Colectivo de 2003: "La selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad de Castilla y León prevista en el artículo 35.3 del presente Convenio se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes normas, criterios y procedimientos:"

	Baremo Bases		Baremo Empleo Temporal		CSIF	
	Puntuación	%	Puntuación	%	Puntuación	%
JCYL	0,08		0,03		0,06	
Otras Admin.			0,02	67	0,04	67
Privada			0,01	33		

Con su propuesta, la experiencia de un trabajador de la Administración de la Comunidad de Castilla y León puntuaría el máximo con unos servicios prestados de 14 años y 7 meses, cuando hay personal interino de larga duración que rebasa esa antigüedad llegando en algunos casos hasta los 20 años, además de no valorar justamente su experiencia en relación al personal de otras administraciones que se le atribuye el mismo valor que se le da al personal propio que ha garantizado el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León, salvo que esté justificada que en estas Competencias Funcionales el tiempo medio de interinidad sea más bajo, y por tanto represente un bajo peso de la fase del concurso con respecto al total como ocurría en alguna convocatoria de los últimos procesos selectivos.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Con el baremo de CSIF nos acercamos hasta casi los 20 años de servicios prestados y damos un mayor valor a los empleados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Fase de concurso. a) Baremo. Por títulos académicos se establece una puntuación que con tan solo tres titulaciones ya estaría copado el apartado, cuando pueden ser variados éstos y de distinto rango académico (Bachiller, Técnico Medio, Técnico Superior, Graduado, Licenciado, Diplomado, etc.), por lo que resultaría más acertado un baremo en la línea del planteado en el modelo de convocatoria para el Cuerpo de Auxiliar Administrativo, promoción interna, aunque con una puntuación con mayor gradación.

Por último, decir que en las convocatorias de las Competencias Funcionales de Técnico de Gestión Informática y Técnico de Soporte Informático habría que hacer referencia a la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y al Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2017, puesto que contienen plazas también de esta oferta de empleo público.

También queríamos plantear una última cuestión en cuanto al listado de puestos de trabajo ya que observamos las fechas de ocupación de los puestos salvo en el último, que no sabemos si se debe a un error u otra razón”.

En cuanto a la exención de pago de tasas, la Sra. presidenta recuerda, que se acordó que había que hacerlo por reforma de la Ley de tasas. La idea es una vez convocados estos procesos, hacer un estudio del posible impacto que pueda tener, de los ingresos que se han tenido para hacer el estudio económico a Tributos y hacerles la propuesta. Antes no hemos podido porque no tenemos capacidad para hacer ese análisis.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Punto cuarto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico de Gestión de Informática de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Sra. presidenta cede el turno a las centrales sindicales

UGT, conformes con las bases y con la convocatoria.

CCOO, las mismas alegaciones que a las anteriores.

CSIF, las mismas alegaciones que a las anteriores.

Punto quinto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Auxiliar de Biblioteca de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Sra. presidenta da la palabra al representante de la Administración, Técnico del Servicio de Acceso y Provisión, aclarando que se ha hecho uso de criterios a mayores de los inicialmente expuestos, puesto que con la aplicación de estos últimos faltaban puestos.

Esto se produce en las dos competencias funcionales del grupo III, auxiliar de biblioteca y técnico de soporte informático.

Interviene la Sra. presidenta para aclarar que el concepto de “resultantes” utilizado en la ficha remitida a los sindicatos con el orden del día con los criterios utilizados para la selección de puestos sale de los propios conceptos que utiliza el Ministerio en sus criterios, por eso la nomenclatura resultante. Cuando ocurriera esto, los resultantes serán los que se le aplican a la oferta. Se ha utilizado el mismo criterio que el Estado para que cuando mandemos los datos entiendan el concepto.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. presidenta da la palabra a los sindicatos, empezando por

UGT, nada que objetar.

CCOO, las mismas alegaciones comunes a todas las convocatorias.

Se da la palabra a **CSIF**, reproduciéndose de manera literal la intervención remitida a esta secretaria:

" Decir que no tenemos ese documento con los criterios establecidos por el Ministerio, pero si tenemos claro que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 establecían claramente cuáles eran las plazas objeto de estabilización, aquellas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016 o 2017 respectivamente, y no queremos que surjan problemas al cambiar de criterio, o que dé lugar a litigios.

...

Entendemos que una plaza que cumpla los criterios expuestos anteriormente a 31 de diciembre de 2018 entraría dentro de la tasa de estabilización de la oferta de empleo público de 2019, y es más en 2020 no había plazas que cumplieran con los criterios de las tasas de estabilización. Por tanto las plazas de tasa de estabilización son muy concretas y las definen muy claramente las LPGE de 2017 y 2018, modificándose a nuestro parecer con estos nuevos criterios, por lo que igual es mejor ofertar plazas vacantes o puestos de trabajo objeto de movilidad como hemos apuntado antes, y así evitar posibles problemas".

Punto sexto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Técnico de Soporte Informático de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Sra. presidenta recuerda que cualquier duda o aclaración que necesiten los sindicatos sobre los criterios, les será explicada en la próxima reunión.

Aclarado esto se pasa al siguiente punto del orden del día.



Punto séptimo: Discrepancias en escritos vistos y analizados en el Grupo de Trabajo del día 26 de mayo de 2021: 363, 384 y 390

La Sra. presidenta cede la palabra a la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral, la cual manifiesta que las discrepancias son tres escritos que no se ha llegado a acuerdo en los grupos de trabajo y simplemente es ratificar la falta de acuerdo.

Se recuerda que los escritos eran los siguientes:

- 363 era con relación a la colocación del BIPAP, no se llegó a acuerdo con respecto a si era competencia del auxiliar de enfermería o no
- 384 conforme a un informe de la Consejería de Fomento se hablaba de si era competencia del Analista de Laboratorio o del Auxiliar de carreteras.
- 390 en cuanto a la propuesta que se dio por la Administración de dar una contestación a todas las cuestiones planteadas con relación a las movilidades.

Para ratificar la falta de acuerdo se da la palabra a las organizaciones sindicales.

UGT, se ratifican en lo dicho anteriormente.

CCOO, se transcribe literalmente la intervención a este punto recibida en esta Secretaría.

REFERENTE A LOS ESCRITOS

"Escrito 363. SIN ACUERDO.

*Lo primero que **CCOO** queremos decir es que no se puede permitir que por que existan plantillas insuficientes de personal de enfermería, se acaben delegando, de manera encubierta, funciones propias de enfermería a la competencia funcional de Auxiliares de Enfermería.*

Nuestra primera opinión referente a este escrito se modifica después de recibir un nuevo escrito en Paritaria en el que se informa de las características de la colocación de la máscara de bipap a que se refiere el escrito 363.



CCOO mantenemos nuestro desacuerdo en los casos en que la máscara de bipap a la que se refiere el escrito **no se coloque superpuesta sobre la zona de la traqueostomía y fuera necesario colocarla directamente al tubo de la traqueostomía.**

Propuesta contestación de CCOO: La colocación y correcto funcionamiento del bipap es función del personal de Enfermería. Solo en el caso de que **la máscara de bipap vaya superpuesta**, el personal de la competencia funcional de **Auxiliar de Enfermería podrá colaborar con el personal de enfermería** realizando la colocación de la máscara de bipap a residentes traqueostomizados, **siempre que no suponga ninguna manipulación en la zona de la traqueostomía** y que máscara no vaya colocada directamente al tubo de la traqueostomía. La limpieza de la cánula de traqueostomía o cualquier otro cuidado que requiera instrumental o maniobras no será tarea de esta competencia funcional.

Escritos 384 y 390 mantenemos nuestro desacuerdo con las alegaciones presentadas en las reuniones anteriores.

Se reproduce íntegramente la intervención de **CSIF**, remitida a esta secretaria:

"En cuanto al escrito 363, por la intervención de todas las partes creemos entender que estábamos todos de común acuerdo en que las funciones le correspondían al Enfermero/a. Nosotros solicitamos que se hiciera referencia al papel colaborador del Auxiliar de Enfermería, pero no a la asunción de la función puesto que quedaba claro que era propia del Enfermero/a, incluso creemos que por parte de la Administración en la contestación propuesta hacía mención de que correspondía al Enfermero/a.

CSIF siempre nos hemos referido al papel colaborador del Auxiliar de Enfermería, pero nunca como una atribución propia.

...

Al revisar actas de sesiones anteriores, de hace años, viendo que, en algunos escritos tratados en Grupo de Trabajo con acuerdo, tanto de competencias funcionales como de criterios generales, también se llevaban a pleno de la Comisión Paritaria para proceder a su ratificación, no solo los desacuerdos, sino también en el caso de escritos con acuerdo. Por tanto, entendemos que al igual que se traen al pleno de la Comisión Paritaria los asuntos en los que hay discrepancias, de igual modo se deberían traer aquellos en que se ha alcanzado un acuerdo en los Grupos de Trabajo".



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Oídos los sindicatos se ratifica la falta de acuerdo en los escritos mencionados.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión a las 14,00.horas.

Vº Bº. LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA