



## **Junta de Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

### **ACTA NÚMERO 26**

#### **ACTA DE LA REUNION EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 6 DE MARZO DE 2017.**

En Valladolid, siendo las 10,00 horas del día 6 de marzo de 2017, en la Sala de Reuniones de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros 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 por cada una de las representaciones se indican a continuación:

#### **REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN**

D<sup>a</sup> Marta López de la Cuesta  
Ilma. Sra. Viceconsejera de Función Pública y  
Gobierno Abierto  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Antonia Abia Padilla  
Ilma. Sra. Directora General de la Función  
Pública.  
D<sup>a</sup> Sonia Bustos Arribas  
Dirección General de Función Pública  
D<sup>a</sup> Sonia Sánchez Santana  
Gerencia de Servicios Sociales  
D. Juan Pedro Pérez San José  
Consejería de Agricultura y Ganadería  
D<sup>a</sup> Begoña Fernández Olaskoaga  
Consejería de Fomento y Medio Ambiente  
D<sup>a</sup> Ana García García  
Consejería de Cultura y Turismo

#### **REPRESENTACION SOCIAL**

D<sup>a</sup> Consuelo Pombero Sánchez  
D. Luis Miguel Rodrigo Cuadrado  
(U.G.T.)  
  
D<sup>a</sup> Mercedes Verdejo Rodriguez  
D<sup>a</sup> Luisa M<sup>a</sup> Calvo Ramos  
(CC.OO.)  
  
D. José Contreras Lorido.  
D. José Luis Rodriguez Gonzalez  
(CSI-F.)



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

### Asesores de la Administración:

D<sup>a</sup> Mercedes Martínez Bermejo  
Dirección General de Función Pública  
D. Cesar de la Fuente Ortega  
Consejería de Economía y Hacienda  
D<sup>a</sup> Ascensión Alcaide Gracia  
Consejería de Sanidad  
D<sup>a</sup> Yolanda Fernández Álvarez  
Consejería de la Presidencia  
D<sup>a</sup> Sara Díaz Medina  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Fernández Mañanes  
C. de Familia e Igualdad de Oportunidades

### Asesores de la parte social

D. Agustín Arguello Martínez  
(CSI.F)  
D. Joaquín Serra Martínez  
(CC.OO.)

Preside la reunión, D<sup>a</sup>. Marta López de la Cuesta, Ilma. Sra. Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto, actuando como Secretaria D<sup>a</sup>. María-José Argüello García, Técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral. Convocada la reunión a las 10,00 horas, la Sra. Presidenta la declara abierta y válidamente constituida, de conformidad con lo establecido en el art. 10.1 del Reglamento de la Comisión Paritaria, a las 10,05 horas con el siguiente:

### ORDEN DEL DÍA

**Punto Primero:** Lectura y, en su caso, aprobación de las actas de las sesiones anteriores (actas número 23 de 19-10-2016, número 24 de 26-10-2016 y número 25 de 21-11-2016)

**Punto Segundo:** Proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en el Grupo V, Competencia Funcional de Personal de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

**Punto Tercero:** Borrador de Resolución de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, por la que se efectúa convocatoria pública para la constitución de las bolsas de empleo de personal laboral temporal que presta servicios en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad de Castilla y León, y se establece el procedimiento para su gestión y funcionamiento

**Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas de las sesiones anteriores (actas número 23 de 19-10-2016, número 24 de 26-10-2016 y número 25 de 21-11-2016).**

El Acta número 23, correspondiente al Pleno de la Comisión Paritaria del día 19-10-2016, es aprobada por unanimidad, incluyendo la corrección gramatical propuesta por UGT: en la página 6 en su intervención donde dice “y se haría respetando la legalidad” debe decir: “y se debe hacer respetando la legalidad”.

El acta número 24, correspondiente al Pleno de la Comisión Paritaria del día 26-10-2016, es aprobada por unanimidad.

El acta número 25, correspondiente al Pleno de la Comisión Paritaria del día 21-11-2016, es aprobada por unanimidad.

**Punto Segundo: Proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en el Grupo V, Competencia Funcional de Personal de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

Se informa por la Sra. Presidenta que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 del vigente Convenio Colectivo las convocatorias públicas que se realicen para cubrir vacantes por los sistemas previstos en el Convenio Colectivo deberán estar previamente informadas por la Comisión Paritaria.

La convocatoria, correspondiente a la Oferta de Empleo Público del año 2016, que hoy se informa en esta Comisión Paritaria se refiere al proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo en plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual.

Esta convocatoria ha sido trabajada con el CERMI. Cede la palabra, para que informe al respecto, a la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, quien señala que, como ha indicado la Sra. Presidenta, como consecuencia del trabajo conjunto realizado por el Servicio de Discapacidad con el CERMI se han realizado cambios en el documento de convocatoria; en relación con el temario del proceso selectivo informa que se colgará en la página web de la Junta. Como se puede observar en el Anexo I los puestos de trabajo que se ofertan están ubicados en 5 capitales de provincia, concretamente en los CAMP de Burgos, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora, por entender que son centros adecuados para que estos trabajadores puedan recibir todos los apoyos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Señala la Sra. Presidenta que el determinar las plazas en la propia convocatoria puede plantear algún problema, pero ha de hacerse así para cumplir con lo previsto en el art. 28 del vigente Convenio Colectivo al establecer que “la convocatoria ha de contener las vacantes ofertadas con



especificación de competencia funcional...” no obstante no se descarta que, una vez que hayan superado el proceso selectivo se les puedan ofertar plazas ubicadas en la localidad de donde procedan. Señala la representante de la Gerencia de Servicios Sociales que el hecho de que las plazas se oferten en las capitales de provincia es un comienzo y siempre pensando en que se puedan adaptar a las capacidades de esas personas y no solo en el acceso sino hacer un entorno que sea facilitador y de una forma amigable.

Desde UGT se señala que si cuando aprueben se les va a poder cambiar en función de su localidad el examen ha de ser eminentemente práctico.

Se incorpora como documento anexo al acta el entregado por CC.OO. en el que se recoge su intervención en la reunión (páginas 9 a 12).

En relación con lo manifestado por CC.OO. en el *punto 5.5 Capacidad* se contesta desde la Gerencia de Servicios Sociales que eso que piden lo recoge el Dictamen que realiza el Centro Base; en relación con el *punto 6.3 Forma de presentación* se señala que la presentación de las solicitudes van a estar supervisadas por los Organismos como el CERMI, ya que siendo personas con discapacidad intelectual están muy ligadas a esas Entidades que les van a respaldar y lo han asumido como tarea. No obstante la Sra. Directora General de Función Pública manifiesta que se indicará a todos los Registros para que nadie tenga que desplazarse y también se advertirá al 012. Por lo que se refiere a *incluir en la base 10* (adjudicación de plazas y formalización del contrato) *un apartado más el 4*, por la Directora se indica que se puede mencionar en las bases. En cuanto al criterio que se ha seguido para determinar que plazas se ofertan se señala por la Gerencia de Servicios Sociales que ha sido el de las plazas ocupadas por el interino más antiguo y también las vacantes retiradas del concurso abierto y permanente. Por la Sra. Presidenta se pone de manifiesto que estas plazas, según la normativa vigente, han de sacarse siempre separadas y que por eso se ha tardado en preparar esta convocatoria y que no tiene nada que ver con otras convocatorias de Personal de Servicios.

El representante de CSI.F apoya la adopción de medidas dirigidas a esos colectivos, coincidiendo con la representante de CC.OO. en que se debería haber hablado primero en una Mesa técnica para analizar qué plazas se habían de ofertar y en qué centros; no obstante aplauden el hecho de que se convoquen. Por la Gerencia se señala que han considerado que



era mejor empezar con aquellos Centros que, en principio, pudieran dar unas mejores garantías de éxito y ser también un aprendizaje para un futuro. Para CSI.F la integración ha de ser de doble dirección y con planteamientos educativos con el trabajador de cada Centro; que están seguros de que esos trabajadores, con las adaptaciones que necesiten en cada caso, van a desempeñar sus funciones como el que más; termina indicando que, como primer paso, está bien pero creen que se queda un poco corto. A UGT le parece oportuno que esos puestos estén ubicados en los CAMP ya que los Equipos multiprofesionales les pueden también apoyar.

**Punto Tercero: Borrador de Resolución de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, por la que se efectúa convocatoria pública para la constitución de las bolsas de empleo de personal laboral temporal que presta servicios en el operativo de prevención y extinción de incendios forestales de la Comunidad de Castilla y León, y se establece el procedimiento para su gestión y funcionamiento.**

La Sra. Presidenta cede la palabra a la representante de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente quien en primer lugar agradece a la Presidencia la inclusión en el orden del día de este punto. Manifiesta que el borrador que hoy se analiza es prácticamente igual al de marzo de 2015, con pequeñas modificaciones. Indica que se convocó en la Consejería una Mesa técnica para informar a la parte social; señala que el hecho de convocar la constitución de bolsas de empleo temporal viene motivado por que en algunas provincias las bolsas estaban agotadas; la convocatoria actual será en consecuencia para aquellas provincias y competencias funcionales donde se han agotado las bolsas. Procede a enumerar los cambios efectuados en este borrador como son: los cambios en las causas de suspensión de la bolsa; se considerará, entre otras, causa justificada que conllevará la suspensión en la bolsa, el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento; el reconocimiento médico en caso de imposibilidad temporal que conllevará, en todo caso, el mantenimiento del candidato en el mismo orden de prelación que le correspondiera en la bolsa de empleo de la competencia funcional de que se trate; el doble llamamiento; la prórroga automática de la bolsa hasta un máximo de 3 años; la presentación no solo en soporte papel sino también telemáticamente , en el Registro Telemático de la Administración de la Comunidad de Castilla y León; se ha suprimido el examen de idioma.

A continuación la Sra. Presidenta abre un turno de intervenciones de la parte social, empezando el representante de UGT manifestando que, en principio no tienen ninguna alegación, salvo que quieren



que estas bolsas deriven de un proceso selectivo y piden que se convoquen para esas competencias funcionales, hecho este que está pendiente desde hace mucho tiempo.

Por CC.OO. se formulan las siguientes alegaciones: Respecto al ámbito territorial de las bolsas, se propone que se puedan elegir dos provincias para poder optar a las comarcas limítrofes que estén en otra provincia. Faltan de incluir provincias en las competencias de Oficial 1<sup>a</sup> conductor, Escucha de incendios y Peón de montes. Se propone una convocatoria en todas las provincias para todas las categorías y así contar con un número suficiente de candidatos para un tiempo suficiente, y evitar volver a convocar bolsas para F-D en un plazo corto de tiempo. Deben convocarse las bolsas simultáneamente en todas las provincias, en fechas próximas entre sí, y en los meses previos a la época de peligro alto. De esta manera se evita que entre unas provincias y otras existan meses y meses de diferencia entre convocatorias. Incluir la prueba de idioma castellano, puesto que el operativo tiene un trabajo de alto riesgo tanto para el propio trabajador como para el resto de compañeros, por lo que un conocimiento deficiente hace ineficaz los trabajos de extinción de todo el operativo.

Asimismo enumera una serie de cuestiones que se deben negociar para el personal Fijos-Discontinuos:

- Convocar el *Concurso de Traslados urgente*.
- Que el *contrato mínimo sea de 6 meses* para todos los F-D.
- Reclamar *Oferta de Empleo Público*, urgente, existe un 65% de interinos.
- *Creación y convocatoria de las plazas*, acordadas, para los *CPM* provinciales mediante promoción interna.
- Reclamar una *promoción interna* efectiva para este personal.
- *Formación*, deben ampliarse las horas de formación y establecer un itinerario formativo y no dar cada muchos años el mismo curso una y otra vez. Para los conductores el CAP, dar dicha formación todos los años para que todos lo tengan.
- Puesto que el carnet D+E no sirve para conducir el camión de incendios.
- *Regular una segunda actividad* para los mayores de 55 años.
- *Reclamar conforme al R.D. 383/2008 el recargo en la SS.SS.* para los F-D de los camiones como asimilados a los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
- *Plan de infraestructuras* de torres y lugares de trabajo para el personal de los camiones que puedan usar los vestuarios de las bases helitrasportadas o las oficinas comarcales.
- *Regulación de la pausa de los 30'* reconocida en las sentencias judiciales.
- Reconocimiento de *cotización* de los años trabajados por *anualidades*, no como periodo discontinuo.
- *Dotación suficiente de EPI*, para poder cambiarse en caso de jornadas prolongadas, descargas helicópteros, etc.

Por la representante de la Consejería se pone de manifiesto que la preparación y gestión de una bolsa de estas características es bastante complicada en todos los sentidos; que ahora

misma hay bolsas bastante dotadas y por una cuestión de eficacia y ahorro, en este momento, no es viable hacerlo para todas las competencias funcionales . Por lo que respecta a la alegación de que se puedan elegir dos provincias señala que, también por una cuestión de gestión de la bolsa, es muy difícil gestionar una bolsa interrelacionada ya que no tendría la misma eficacia en los llamamientos; por lo que respecta a la cuestión del idioma pone de manifiesto que ha dado muchos problemas pero que, no obstante, si la Dirección General de Función Pública lo considera oportuno, se puede estudiar una fórmula e incluirlo de alguna manera en la convocatoria, por ejemplo en la fase práctica que el Tribunal pueda valorar la corrección de la expresión oral y escrita, de manera que quede acreditado que los aspirantes poseen el nivel mínimo necesario para el correcto desempeño de los puestos de trabajo a los que aspiran.

En relación con la cuestión del idioma CSI.F indica que es importante incluirlo de alguna manera, ya que puede dar lugar a situaciones de peligro real y no solo para otras personas sino para el propio trabajador. Por la Consejería se indica que harán una redacción sobre esta cuestión y se la remitirán cuanto antes a las Organizaciones Sindicales.

Por CSI.F se hacen una serie de alegaciones: 1).- Una Oferta Pública de Empleo con plazas del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, en adelante OPEIF, con más del 60% de los integrantes en situación de interinidad, con 100% de tasa de reposición al tratarse de un Servicio Esencial de acuerdo lo establecido en la Ley 4/2007, de 28 marzo, de Protección Ciudadana de Castilla y León (cada Campaña se cubren el 100% de los puestos, por lo que no genera sobrecoste) y mayores tiempos de prestación de servicio, de manera que no habría que convocar las bolsas con tanta frecuencia (últimas en años 2013 y 2015) con lo que ello conlleva: costes, trabajo de personal, generación de expectativas, etcétera. 2).- Convocatoria de bolsas de empleo al finalizar la campaña, en otoño, para que así estuviera lista para los meses de abril-mayo, cuándo empiezan a realizarse los llamamientos. 3).- En la Base 2<sup>a</sup>. 2º parrafo, incluir después de “valoración de méritos” en favor de quien haya obtenido mayor puntuación en la fase teórica y finalmente ...4).- En la Base 4<sup>a</sup>. 6., al final en el borrador de la Secretaría General de Fomento y Medio Ambiente, en adelante SGFYM, incluía “En el supuesto de que deba presentarse documentación adicional, ésta se aportará junto con la solicitud”. No sabemos porque se ha retirado ya que en el Anexo II, solicitud, aparece el Punto 15. Documento que acredita el conocimiento del castellano (en caso de nacionales de otros Estados) y en la Base 3<sup>a</sup>.1.4) 2º párrafo



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

deberán acreditar los extranjeros no estar sometidos a sanción disciplinaria. 5).- Base 7<sup>a</sup>. del borrador de la SGFYM, Nacionales de otros Estados con cláusulas que regulaban la acreditación del conocimiento del castellano se ha suprimido, se mantiene sin embargo en el Anexo II, solicitud, los Puntos 14 y 15 que hacen referencia al mismo. No se va a pedir el conocimiento del castellano?. Consideramos muy importante que el personal que trabaje en el OPEIF tenga un conocimiento adecuado del castellano dada la importancia que ello implica a la hora de establecer las comunicaciones dentro del Operativo afectando a la Seguridad de todo el personal que participa en el mismo. El protocolo OACEL (Observación, Atención, Comunicación, ruta de Escape y Lugar seguro) es un protocolo básico de seguridad para el personal de extinción que permite prevenir situaciones comprometidas. 6) .- Base 11<sup>a</sup>. 2. Con esta cláusula se limita la promoción profesional de los empleados, por ejemplo a una categoría superior. 7).- Base 11<sup>a</sup>. 7. d) 3º párrafo, no ha lugar, puesto que se desconoce a priori la duración del periodo de suspensión, que puede variar en función de las semanas que elija la madre y que pueda traspasar al padre. 8).- Base 13<sup>a</sup> párrafo primero, se ha incluido “con carácter automático”, cuestión que valoramos positivamente puesto que fue una aclaración solicitada por CSI-F en la reunión con la SGFYM. 9).- Base 14<sup>a</sup>, señalar que se tratará de Anexo V en lugar de Anexo I. 10).- Anexo I, cambiar a Competencia Funcional el lugar de Categoría. 11).- Revisión del baremo de actitud médica y física para el reconocimiento médico del personal fijo-discontinuo que presta servicios en la Campaña de Prevención y Extinción de Incendios Forestales (artículo 119 del Convenio Colectivo) al haber pasado mucho tiempo desde que se estableció, Acta n.<sup>o</sup> 5 de la Comisión Paritaria de fecha 14 de abril de 2003.

La Sra. Presidenta manifiesta, una vez escuchadas las alegaciones, que se trata de un problema puntual y no debemos perdernos en la gestión, la finalidad es la que es y no se trata de que genere tanto trabajo que nos colapse la tramitación y gestión, sin olvidar nunca que debemos gestionar de manera eficaz los recursos, teniendo siempre presente la prestación de los servicios.

Sin más temas que tratar, se da por finalizada la reunión a las 11 horas y 10 minutos, redactándose con el Visto Bueno del Sra. Presidenta este Acta de la que yo, como Secretaria, doy fe.

Vº.B.º LA PRESIDENTA



LA SECRETARIA



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

### DOCUMENTO ANEXO CON LA INTERVENCION DE CC.OO. EN EL PUNTO 2º)

“Por Ley tenemos que reservar el 2% de las plazas del total de las plazas ofertadas al turno de discapacidad para personas con discapacidad intelectual. (7% del total de la OEP para turno discapacidad y de este 7% se divide un 5% para discapacidad general y un 2% para personas con discapacidad). Que nos convoquen para estos temas con más tiempo.

CCOO apoya la integración de las personas con discapacidad intelectual en el empleo público, pero opinamos que la Administración debería haber hecho bien y para ello debería haber convocado una Mesa Técnica previa a la convocatoria de Oferta de Empleo, con el objetivo de identificar las distintas competencias funcionales y dentro de estas los puestos que reúnen un perfil que permita el acceso a las personas con discapacidad intelectual sin dificultad y garantizando el rechazo cero.

Alegaciones de CCOO a la resolución por la que se convocan plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual:

#### **5.5.- Capacidad**

Incluir: La compatibilidad funcional con el desempeño de las funciones propias del puesto, se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se pueden realizar en él.

Previamente a la incorporación se deberán realizar las adaptaciones necesarias para que en el momento de incorporación del trabajador con discapacidad, éste pueda realizar las tareas que le correspondan con normalidad.

#### **6.3 Forma de presentación**

Para facilitar la cumplimentación de las solicitudes a las personas con discapacidad intelectual CCOO proponemos que se habilite, durante el periodo de presentación de solicitudes, un servicio de atención personalizada a las personas que requieran de ayuda para cumplimentar las solicitudes.

6.3.3 junto a la solicitud deberá presentarse el dictamen a que se refiere el punto 5.5. El dictamen deberá presentarse condicionado a la adaptación del puesto.

#### **9. Superación del proceso selectivo.**





## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

9.1. No obstante para asegurar la cobertura de las plazas convocadas, el órgano convocante podrá requerir al órgano de selección la relación complementaria de los aspirantes aprobados que sigan a los propuestos

Eliminar podrá y añadir, el órgano convocante requerirá.

9.4 .- Para Facilitar la integración en el entorno más próximo, CCOO proponemos incluir: Con el fin de evitar que la inadecuación de un destino a los condicionamientos que la discapacidad provoca, tenga como resultado la no incorporación del candidato con discapacidad, una vez superado el proceso selectivo, las personas que hayan sido admitidas en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas, podrán solicitar al órgano convocante, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, la alteración del orden de preferencia para la elección de las plazas determinadas en la convocatoria . El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada.

**10.4.-** Para Garantizar el apoyo necesario en el proceso de adaptación al puesto de trabajo, CCOO solicitamos incluir: Los trabajadores que accedan por el turno de discapacidad intelectual, recibirán formación en el momento de incorporarse y paralela al periodo de prueba, con el fin de facilitar la adaptación al trabajo y la superación del periodo de prueba sin problemas.

De esta manera se favorecerá el mantenimiento en el puesto de trabajo.

### Anexo I

ID	PUESTO	CENTRO	LOCALIDAD	PROVINCIA
1	46694	C.A.M.P. FUENTES BLANCAS	BURGOS	BURGOS
2	47176	C.A.M.P. PALENCIA	PALENCIA	PALENCIA
3	47422	C.A.M.P.SALAMANCA	SALAMANCA	SALAMANCA
4	51015	C.A.M.P. VALLADOLID	VALLADOLID	VALLADOLID
5	24911	C.A.M.P. VIRGEN DEL YERMO	ZAMORA	ZAMORA

Qué criterios se han seguido para determinar que plazas se ofertan? el criterio debería ser el mismo que para el resto de convocatorias, plazas ocupadas por los interinos con más antigüedad en el puesto.





## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Por qué no se han ofertado plazas vacantes, retiradas en ocasiones del concurso de traslados y que no están ocupadas por nadie, teniendo en cuenta las características de funciones que van a tener estos puestos y que no van a tener un rendimiento al 100%

CCOO Creemos que no solo son plazas de Personal de Servicios las que pueden ser ocupadas por personas con discapacidad intelectual, hay muchas otras competencias funcionales dentro del personal laboral y también en funcionarios, que con adaptaciones y apoyos pueden ser desempeñadas por personas con discapacidad, es necesario analizar qué otros puestos pueden ser ocupadas.

También nos resulta curioso que todas las plazas que se ofertan sean en la Gerencia de Servicios Sociales y en particular en centros de atención a personas con discapacidad intelectual (CAMP). Nos gustaría conocer el porqué de la elección de estas plazas, si existe algún informe técnico que indique que la integración de estas personas, precisamente en estos centros, es la más adecuada.

CCOO consideramos que es mejor no ubicar estas plazas en los centros grandes y valoramos que las plazas estuvieran en centros con un volumen mucho menor de usuarios, con tareas mucho más concretas y no tan diversas, estos trabajadores van a poder desempeñar su trabajo con mucha mayor normalización.

Queremos saber si en estas plazas ya se ha valorado qué tipo de adaptaciones y ajustes van a ser necesarios para que estas personas puedan realizar el trabajo en plenas condiciones, no suponiendo para ellas un fracaso el no poder desarrollar la totalidad de las tareas de estos puestos y no superando el periodo de prueba.

CCOO solicitamos la previsión presupuestaria para adaptar estas plazas a las necesidades de los trabajadores que accedan a ellas.

CCOO proponemos que en todos los centros, en lo que existan plazas adaptadas para acceso a personas con discapacidad intelectual, estas no se computen en la ratio de la competencia funcional correspondiente y por lo tanto, se cree una plaza más en estos centros para equilibrar el número de efectivos, ya que este se va a ver reducido, debido a que un efectivo no va a poder





## **Junta de Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

realizar todas las tareas en iguales condiciones, debido a su discapacidad y esto debe ser tenido en cuenta.

### **Anexo II**

#### **Baremo**

Por cursos de formación de carácter oficial. Puntuar en proporción al número de horas 25 horas de duración del curso mínimo 0,25 y si son de mayor duración más puntuación, puntuar como en funcionarios.

### **Anexo III**

Para proporcionar la formación adecuada para dicho acceso CCOO proponemos que se publiquen los temarios, como también hemos solicitado para el resto de competencias funcionales. En este caso es aún más necesario debido a lo poco concreta que es la parte específica del temario.

Adaptación del programa a las funciones concretas que este personal va a realizar, por eso la necesidad de conocer previamente los puestos y el contenido funcional para poder concretar mucho más el temario.

Por lo anterior y en vistas de la próxima Oferta de empleo público, CC.OO. solicitamos la necesidad abrir una Mesa Técnica, hacer un seguimiento del empleo de las personas con discapacidad, estudiar qué puestos se pueden ofertar, cuales se pueden adaptar y qué tipo de adaptaciones son necesarias.

Si lo que pretendemos es fomentar el empleo y la integración de estas personas de forma efectiva, CCOO consideramos que es necesario hacer un seguimiento de este empleo, para garantizar la efectividad de la cuota de reserva, garantizando que el porcentaje de empleo reservado a personas con discapacidad intelectual siga ocupado por personas con discapacidad intelectual. No nos vale que las plazas queden vacantes y se cubran por personas sin ninguna discapacidad, nos estaríamos engañando. Necesitamos conocer qué puestos ocupan, qué características tienen (adaptaciones, apoyos...) Tenemos que garantizar todos los derechos que recoge el Convenio, concurso de traslados, formación, para ello tendremos que estudiar cómo les facilitamos esta opción para que trabajen en igualdad”.

