



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA 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 4 DE NOVIEMBRE DE 2021.

En Valladolid, siendo las 12:08 horas del día 4 de noviembre de 2021, se reúnen los miembros de la Administración y 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. Sonia Bustos Arribas

Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral

Consejería de la Presidencia

D^a. M^a Luisa Viejo Álvarez

D. Juan José Trigueros Garrido

Servicio de Selección y Provisión

Consejería de la Presidencia

D^a. Yolanda Fernández Álvarez

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de la Presidencia

D^a. Carolina Quintana Ordóñez

D. Álvaro Casares Casado

Servicio de Registro de Personal

Consejería de la Presidencia



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D^a. Pilar Heras González

Servicio de Personal

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D^a. Ascensión Alcaine Gracia

Servicio de Personal.

Consejería de Sanidad

D. Fernando Martín García

Servicio de Personal.

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a. Belén Bausela Zamarro

D^a Carmen Hidalgo Alonso

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Gerencia de Servicios Sociales

REPRESENTACION SOCIAL

UGT

D^a Consuelo Pombero Sánchez

D. Luis Ángel Moro Vega

CCOO

D^a Carmen Alonso Ríos

D^a Mercedes Verdejo Rodríguez

D^a. Raquel Martín Domínguez

CSI-F

D. Agustín Argulo Martínez

D. Jose Luis Rodríguez González



ORDEN DEL DÍA

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta del día 23 de septiembre de 2021.

Punto segundo: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de **Celadores de Medio Ambiente** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto tercero: Orden PRE/ /2021, de de noviembre por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de **Peón de Montes** en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo, que presta sus servicios en el operativo para la prevención y extinción de incendios forestales dependiente de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

Punto cuarto: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de **Operador del Centro Provincial/Autonómico de Mando** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto quinto: Orden PRE/ /2021 de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de **Maestro de Taller** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto sexto: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de **Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales** de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

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. M^a de las Nieves Herrán Martín, funcionaria de la Dirección General de la Función Pública, la representación de la Administración y la representación Social.

La Sra. Presidenta comienza informando que CSIF, solicita literalmente lo siguiente:

“No hemos tenido tiempo para poder revisar detenidamente el borrador del acta al recibirlo en el día de ayer, por lo que solicitamos verlo en la próxima sesión”

La Sra. Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral informa que por parte de la secretaría no hay problema, ahora bien, pide la opinión del resto de los participantes y estando de acuerdo todos los presentes por unanimidad se pospone la aprobación del acta para la siguiente reunión.

Se continúa con los puntos del orden del día.

Punto segundo: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Celadores de Medio Ambiente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Sra. Presidenta indica que en la página 13 se debió incluir, por petición de la Consejería de Fomento y MA, que se acreditara el permiso de armas y los permisos de conducción A y B pero aún no está incluido. Da la palabra a las organizaciones sindicales para que expongan su parecer

UGT reitera todas las alegaciones realizadas en los procesos selectivos e insiste en que las preguntas del segundo examen deberían ser objetivas para facilitar la corrección, es decir tipo test ya que las preguntas cortas son poco objetivas. La Sra. Presidenta pregunta a la Técnico de la Consejería de Fomento presente en la reunión si esto se podría llevar a cabo y ella contesta que no tiene mucho sentido realizarlo así, entre otras cosas porque en ese tipo de trabajo el personal tiene que redactar denuncias y esta función con un examen tipo test no se puede comprobar. La



representante de UGT continúa insistiendo en que el examen tipo test es más objetivo por lo que la Sra. Presidenta accede a tenerlo en cuenta.

CCOO respecto a lo que se va a incluir en la convocatoria: licencia de armas y permisos de conducción, explica que no son requisitos que estén recogidos en el Convenio Colectivo para el acceso a esa competencia funcional, por lo que consideran que no se podrían incluir hasta que no hayan pasado por la Mesa de Titulaciones y se haya acordado por todos si se recogen o no. Planteamiento con el que la Sra. Presidenta está de acuerdo, no así la Técnico de la Consejería de Fomento que sigue planteando que aunque no esté recogido en el Convenio si lo está en la Ley de Caza y toda la normativa que la desarrolla.

La Sra. Presidenta aclara que como el Convenio es norma, la Dirección General de la Función Pública está obligada a respetarlo. Aunque otras leyes exijan esos requisitos, para el ingreso en la Administración Pública no podemos exigirlos ya que el Convenio no lo determina por lo que la Consejería deberá articular otros sistemas para que estos Celadores de Medio Ambiente accedan a esos permisos. Si la Consejería de Fomento y Medio Ambiente considera que es inevitable admitir esos requisitos, la pérdida de esos efectivos este año será responsabilidad asumida por ella misma, pero no podemos ir en contra del Convenio Colectivo.

En este momento por parte de la Técnico representante de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente se retira la propuesta para este acto, momento en que la Sra. Presidenta se pregunta si se va a convocar este proceso selectivo; al no poder recibir respuesta por parte de la Técnico decide ponerse en contacto con el Secretario General de la Consejería para poder resolverlo ya que las convocatorias son responsabilidad de la Consejería de la Presidencia. Sigue incidiendo en que la Consejería está exigiendo algo que no es acorde con el Convenio Colectivo, no se puede asumir, si la Consejería lo quiere retirar la responsabilidad de la caducidad de los procedimientos será de la propia Consejería.

La representante de CCOO sigue explicando que respecto a las normas generales no tienen nada nuevo que aportar más que lo que han manifestado anteriormente en mesa.



Pide explicaciones sobre: “T. resultantes” y sobre el tema 16 del temario, ya que en el apartado de normas de homologación por especie, consideran que no se ha adaptado el contenido funcional de la competencia funcional pues los celadores son personal de campo y no participan para nada en la homologación de los trofeos, por lo que el contenido de este tema no corresponde con el contenido de la competencia funcional.

El Técnico del Servicio de Selección contesta que el temario lo propuso Fomento y la Jefe de ese Servicio explica que “T. resultante” fue un concepto que se utilizó a consecuencia de que cuando se hizo el estudio de la oferta de empleo público en los años 2017 y 2018 las plazas de estabilización que existían en aquel momento puede que ahora no estén al haber formado parte en diversos concursos o porque estén ocupadas por indefinidos no fijos, por sentencia. Es decir una foto fija a fecha de hoy.

La representación de CSIF envía su intervención cuyo tenor literal es:

“En primer lugar, queremos ratificarnos en las alegaciones relativas a cuestiones generales y criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral presentadas en las reuniones anteriores de 14 junio y de 12 de julio de 2021.

BASES DE LA CONVOCATORIA.

Empezamos primero por los requisitos que se han expresado al inicio de este punto, respecto a incluir los permisos de conducción A y B, y permiso de armas, que no vienen especificados en el Convenio Colectivo para la competencia funcional de Celadores de Medio Ambiente por lo que no se puede exigir, y además son cuestiones como por ejemplo el permiso de armas que tendría que facilitarse la formación y obtención a través de la ECLAP como se hace con otros, como el CAP para los conductores, incluso facilitar las tasas para la obtención del mismo.

En cuanto al borrador de orden del proceso selectivo de la competencia funcional de Celadores de Medio Ambiente:

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 mayor antigüedad de la ocupación 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, debido a la premura con que hemos recibido la convocatoria.

Indicamos de nuevo, que para cumplir con el criterio de ordenación de la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 “Puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación”, la ordenación de los puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación debería hacerse en la columna “INI OCUP TEMP” en lugar de la de “F ANT OCUP ACT”, aunque en el presente caso se obtiene el mismo resultado en la ordenación de los puestos de estabilización.



Solicitamos una relación de todos aquellos puestos de trabajo de la Competencia Funcional de Celador de Medio Ambiente que hayan estado ocupados por personal laboral temporal, o al menos aquellos que haya estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, para poder hacer las comprobaciones oportunas conforme al criterio de ordenación de la selección de puestos de trabajo, garantizando el derecho de acceso a la información pública conforme al principio de transparencia.

Base 8. Tribunal.

*Una vez más solicitamos, que dos vocales, tanto del tribunal titular como del **suplente**, pertenezcan a la competencia funcional de Celador de Medio Ambiente que garantizaran el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Así mismo, señalamos la falta de paridad entre mujeres y hombres, 4 mujeres frente a 6 hombres.*

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

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

1. En cuanto a las ocho (8) preguntas de reserva para posibles anulaciones, dos (2) deberían versar sobre las materias comunes y seis (6) sobre las materias específicas de forma proporcional al número de temas de cada parte, 20-80%, como ocurre con la preguntas del cuestionario. Solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test del primer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

*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 superen el ejercicio en relación a 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, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.*

Respecto al tercer ejercicio solicitamos concreción para establecer de forma clara el supuesto práctico para que los aspirantes sepan con anticipación a que tipo de prueba selectiva se van a enfrentar y así poder prepararse para la misma. Así mismo, solicitamos que se trate de un supuesto teórico-práctico tipo test para aportar objetividad a la prueba. Solicitamos también la ampliación del tiempo dedicado al supuesto teórico-práctico del tercer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

En ningún momento se establecerá una nota mínima de corte de 5 puntos con carácter previo, como figura en el tercer ejercicio, para que no pase como está ocurriendo en algunos procesos selectivos en que tienen que bajar la nota de corte del 5 para que pase un número suficiente de aspirantes, ya que indicando un 5 en las bases está limitando el número de aspirantes que van a poder pasar a la siguiente fase. Abogamos por el establecimiento del pase a la siguiente fase de un % de opositores con el fin de que no quede ninguna plaza desierta que tanta falta hacen para una buena prestación de los servicios públicos, "60% de la puntuación resultante de la media de las 10 puntuaciones más altas obtenidas por los aspirantes ...

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.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Recordamos el baremo de CSIF con el que 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 que han garantizado el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León, aunque en este caso no revestiría mayor importancia puesto que el trabajador o trabajadora con mayor antigüedad tiene poco más de 12 años, cercano al máximo de puntuación del baremo propuesto de 14 años y 7 meses.

La Sra. Presidenta manifiesta que si tienen algo que aportar lo hagan antes del lunes para poder convocar cuanto antes ya que por parte de la Consejería de Fomento no se van a incluir en la petición de documentación los permisos aludidos al ir en contra del Convenio y quedaría aprobado el proceso selectivo tal y como está. Si por parte de la Consejería de Fomento se pretendiera llevar a cabo una solicitud de paralización lo podrían plantear por escrito, no obstante la convocatoria del proceso selectivo de Celadores de Medio Ambiente quedaría aprobada tal y como está si a todos les parece bien.

Respecto a la explicación requerida por la representante de CC.OO del tema 16, la Sra. Jefe de Servicio de Selección informa que se lo pasarán a la Consejería de Fomento para que de su parecer sobre si se ajusta o no.

Punto tercero: Orden PRE/ /2021, de de noviembre por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Peón de Montes en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo, que presta sus servicios en el operativo para la prevención y extinción de incendios forestales dependiente de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

La Sra. Presidenta primeramente informa:

- Del error en la base 10.3. a), no debe estar incluida la acreditación del permiso de conducir.
- Que no se incluyen las dos plazas de personal laboral indefinido no fijo y
- Que este proceso selectivo se va a celebrar en Zamora.

La representante de UGT solicita la posibilidad de grabar la prueba práctica.



Por parte de CCOO están de acuerdo con la eliminación de la acreditación del permiso de conducir y quieren que para el segundo ejercicio se especifique en la convocatoria en que consiste la prueba de aptitud física, diferenciando lo que se exija para hombres y para mujeres. Consideran que la grabación de las pruebas físicas no es una posibilidad si no una exigencia y una necesidad, por lo que obligatoriamente deberán ser grabadas.

La Sra. Presidenta apunta que se transmitirá a los tribunales de las diferentes Consejerías para que se vayan acostumbrando en la medida de lo posible a grabar las pruebas.

CCOO insiste en que se aclare la prueba física como por ejemplo en las pruebas de celadores. Si son pruebas físicas o prácticas, si tienen que ver con el manejo de herramientas y maquinarias. Se dará una redacción de tal forma que quede clara la exigencia.

La representación de CSIF envía su intervención para que se incluya literalmente:

“En cuanto al borrador de orden del proceso selectivo de la competencia funcional de Peón de Montes en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo:

Base 2. Número y características de las plazas.

Las 40 plazas de la oferta de Empleo Público de 2018 de Peón de Montes fijo discontinuo, en realidad la oferta establecía “Peón Especializado de Montes fijo discontinuo” entendiéndose que se trata de un error, son de Tasa de Reposición.

*Los puestos de trabajo que se deberían recoger en el Anexo I de la convocatoria, tal y como recoge la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 son los “Puestos sin titularidad ocupados de forma temporal/provisional a una fecha concreta, excluidos los destinados a estabilización”, sin embargo **no se cumple** porque a partir del puesto de trabajo número 28 se trata de puestos de trabajo que cumplen los criterios específicos de selección de puestos de estabilización.*

Solicitamos una relación de todos aquellos puestos de trabajo de la Competencia Funcional de Peón de Montes en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo que hayan estado ocupados por personal laboral temporal, para poder hacer las comprobaciones oportunas conforme a los criterios específicos de selección de puestos de trabajo, garantizando el derecho de acceso a la información pública conforme al principio de transparencia”.

...

Interviene la Sra. Presidenta para aclarar que todos los puestos ocupados de forma temporal son los que se han enviado, no se puede enviar algo que no existe, no se está ocultando nada.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

"Hay más puestos ocupados de forma temporal, pero desconocemos las fechas. El porcentaje de interinidad de fijos discontinuos es cercano al 75%, puede variar en Peón de Montes posiblemente algo menor, estamos hablando que aquí tenemos 40 puestos de trabajo de entre 100 o 200 puestos de Peón de Montes en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales ocupados de forma temporal, no se ahora el número exacto, pues no estamos teniendo aquí todos los puestos que realmente están ocupados de forma temporal para saber las fechas en qué se inició esa ocupación temporal, por lo cual no contamos con esos datos para ver si realmente es cierto o no que se está cumpliendo con los criterios de la ficha resumen. Es lo que venimos explicando siempre, si tenemos las tablas completas con todos los puestos de trabajo ocupados de forma temporal y sus fechas de inicio de ocupación en vez de estar truncada en el puesto número 40, con todos esos datos podremos ver y comprobar claramente que se está cumpliendo con los criterios específicos de selección de puestos de trabajo, de la otra manera no".

...

Interviene la Sra. Presidenta. Desde registro se podrá comprobar in situ, pero para ello la información se debe tratar con diversos filtros y tratamientos, sabiendo claramente lo que se pide. Enviar todo es imposible, se debe llevar a cabo un tratamiento de datos de persigo que se hace en el momento, no se inventa ningún puesto.

...

"No decimos que se invente, pero estos informes imaginamos que se generan con todos los puestos de trabajo que estén ocupados de forma temporal y después se ordena y se filtra".

...

Interviene la Sra. Presidenta. No se pide un informe general con todos los puestos sino que se filtra la información que se solicita con los criterios oportunos. Insiste en que pasen por Registro de Personal para ver los puestos que necesiten.

...

"No se trata de ver algún puesto en concreto, sino todos los puestos de trabajo ocupados de forma temporal para comprobar que no haya puestos ocupados desde una fecha más reciente que estos de 2004, 2005, 2006, ..."

...

Interviene la Sra. Presidenta. Si tenéis alguna duda concreta se puede buscar, realizar una búsqueda global es como entregar toda la herramienta. Sería más operativo verlo desde aquí, si habéis detectado que algún puesto no cumple con esos criterios lo podréis pedir.

...

"Creemos que el problema que hay aquí es que se han elegido los puestos de trabajo por los meses de prestación de servicios, eligiendo los de 4 meses y 4,5 meses, y realmente no se debería circunscribir a esos puestos, sino a todos los ocupados de forma temporal y según el criterio general que se ha utilizado hasta ahora, como con el resto de puestos de trabajo de las diferentes convocatorias".



En estos momentos interviene la representante de UGT para aclarar que en una Comisión Paritaria se decidió por mayoría, aunque no con el apoyo de CSIF, elegir los puestos de esa manera.

“Sabemos de la propuesta que se hizo en la sesión de la Comisión Paritaria de 23 de septiembre de 2021 a propuesta de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, de cambiar el criterio de selección de puestos de trabajo para ofertar aquellos con menos tiempo de prestación de servicios, pero no podemos permitir que se cambien los criterios con que se han venido realizando todas las convocatorias de puestos de trabajo de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018, puesto que para el caso del personal laboral fijo discontinuo del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, OPEIF, de Castilla y León, se da el caso de que todos los puestos han sido ofertados al menos una vez a concurso de traslados, criterio seguido para el resto de convocatorias personal laboral, en este caso por ORDEN PRE/158/2021, de 15 de febrero, por la que se levanta la suspensión del plazo de presentación de solicitudes de participación en el concurso de traslados para la provisión, con carácter definitivo, de puestos de trabajo vacantes adscritos al personal laboral fijo discontinuo que presta sus servicios en el operativo para la prevención y extinción de incendios forestales dependiente de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, convocado por Orden PRE/1263/2020, de 17 de noviembre, <<BOCyL>> Núm. 35, de 19 de febrero de 2021. Actuar con criterios diferentes supondría una discriminación para este personal”.

La representante de CCOO alega que se acordó seguir ese criterio para evitar que las plazas que salieran a la calle fueran las que más tiempo tenían de trabajo. Se planteó por la administración, se dio tiempo para contestar y se llegó al acuerdo en Comisión Paritaria.

“Vaya por delante, que tal como hemos expresado en diferentes ocasiones somos los primeros defensores de la igualdad en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, aunque en este caso tenemos que advertir que aunque la convocatoria versa sobre la competencia funcional de Peón de Montes en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo, en realidad y aunque la Consejería de Fomento y Medio Ambiente se ha opuesto reiteradamente se trata de Bomberos Forestales como venimos denunciando hace años desde CSIF, con un trabajo en un servicio de emergencias que sus especiales características de extinción de incendios proponemos, al igual que se hizo con la Competencia Funcional de Auxiliar de Carreteras, que esas cuatro (4) plazas se destinen a la convocatoria de otras competencia funcionales”.

Acto seguido, interviene CSIF:

“El representante de CSIF manifiesta que por esta parte no se acordó nada, oída la propuesta de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente se solicitó datos concretos para poder tomar una decisión al respecto, que es verdad que se recibió un correo electrónico con los datos, y que es hoy, cuando se trae la primera competencia funcional del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales cuando se muestra la opinión de esta Central Sindical”.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Continúa la representante de CCOO apuntando que respecto de los auxiliares de carretera se propuso que se excluyeran, por seguridad del trabajador, y están de acuerdo con lo propuesto por CSIF. Puede ser que un peón de montes apruebe y por sus patologías no pueda optar el puesto, a lo que la Sra. Jefe de Servicio de Selección aporta que en esta competencia funcional no se aplique el porcentaje del 10% de discapacidad por lo que se revisará.

“Base 8. Tribunal.

*Una vez más solicitamos, que dos vocales, tanto del tribunal titular como del **suplente**, pertenezcan a la competencia funcional de Peón de Montes en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo que garantizaran el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, en este caso ni un solo miembro de los tribunales pertenece a la referida Competencia Funcional. Así mismo, señalamos la falta de paridad entre mujeres y hombres, 4 mujeres frente a 6 hombres”.*

La Técnico de Fomento explica que había una persona peón de montes en excedencia por ocupar una plaza de ingeniero de montes pero ya ha presentado la solicitud para su reingreso como peón de montes por lo que podría formar parte del tribunal titular.

“Base 10. Relación de que han superado el proceso selectivo y presentación de documentos.

En el apartado 10.3 a) se indica al final del mismo “y permiso de conducir C+E o D+E” cuando no procede para esta competencia funcional de acuerdo con lo señalado en el vigente Convenio Colectivo.

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

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

1. *En cuanto a las sesenta (60) preguntas del cuestionario, dieciocho (18) deberían versar sobre las materias comunes y cuarenta y dos (42) sobre las materias específicas de forma proporcional al número de temas de cada parte, 30-70%, como ocurre con la preguntas de reserva. Solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test del primer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.*

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 superen el ejercicio en relación a 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, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Respecto al segundo ejercicio solicitamos concreción para establecer de forma clara el ejercicio práctico para que los aspirantes sepan con anticipación a qué tipo de prueba selectiva se van a enfrentar y así poder prepararse para la misma, como se ha hecho para la C.F. de Celador de Medio Ambiente, o como se hace en algunas convocatorias de bolsa de empleo de Peón de Montes fijo discontinuo. Así mismo, solicitamos que se trate de un supuesto teórico-práctico tipo test para aportar objetividad a la prueba (en relación con el supuesto práctico de la competencia funcional de Oficial Primera Conductor, puesto que no se nos ocurre una competencia funcional con mayor necesidad de una prueba práctica y sin embargo se ha decidido sustituir por un supuesto práctico). En caso de mantener la realización de ejercicios prácticos, solicitamos dejar establecido que las pruebas serán grabadas ante posibles reclamaciones efectuadas por los aspirantes.

En ningún momento se establecerá una nota mínima de corte de 5 puntos con carácter previo, como figura en el segundo ejercicio, abogamos por el establecimiento del pase a la siguiente fase de un % de opositores con el fin de que no quede ninguna plaza desierta que tanta falta hacen para una buena prestación de los servicios públicos, “60% de la puntuación resultante de la media de las 10 puntuaciones más altas obtenidas por los aspirantes ...

3. Fase de Concurso. a) Baremo. Entendemos que se ha seguido la propuesta de bases específicas de participación (Anexo I) aportada en la MNPL de 24 de febrero de 2021 para procesos selectivos de ACCESO LIBRE (Procesos que incluyen exclusivamente plazas correspondientes a tasa de reposición de efectivos o similar).

Anexo IV. Instrucciones para completar la solicitud.

*En apartado de Convocatoria figura “Provincia de examen: seleccionar **León**”, cuando en la base Octava. Tribunal se dice que tendrá su sede en el Servicio Territorial de Medio Ambiente de Zamora, por lo que entendemos que se trata de un error”.*

La Sra. Presidenta da paso al punto cuarto.

Punto cuarto: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Operador del Centro Provincial/Autonómico de Mando de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La representación de UGT vuelve a alegar lo mismo respecto a las preguntas cortas, ven más objetivo el examen tipo test.

CC.OO piden un cambio entre los miembros del tribunal titular y el suplente ya que en el tribunal titular sólo hay un operador mientras en el suplente hay dos, sería mejor opción que hubiera dos en el titular y uno en el suplente. Respecto a la realización de los supuestos prácticos siguen incidiendo en que les parece más objetivo y fácil valorar un test que un supuesto práctico a desarrollar.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Por parte de CSIF la intervención literal es la siguiente:

“Base 2. Número y características de las plazas.

Los puestos de trabajo del Anexo I de la convocatoria corresponden con los puestos relacionados en el anexo del altas del Acuerdo de 31 de octubre de 2018, de la Junta de Castilla y León, por el que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, fecha de Publicación en la Sede Electrónica: 31 de octubre de 2018, cumpliendo por tanto con los criterios específicos de selección de puestos de tasa de reposición de la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018, por lo que no tenemos nada que decir.

Base 8. Tribunal.

*Una vez más solicitamos, que dos vocales, tanto del tribunal titular como del **suplente**, pertenezcan a la competencia funcional de Operador del Centro Provincial/Autonómico de Mando que garantizaran el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y de no ser así, al menos que uno de los miembros de la competencia funcional del tribunal suplente pase al tribunal titular. Así mismo, aplaudimos la paridad alcanzada entre mujeres y hombres en el presente tribunal.*

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

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

1. En cuanto a las ocho (8) preguntas de reserva para posibles anulaciones, dos (2) deberían versar sobre las materias comunes y seis (6) sobre las materias específicas de forma proporcional al número de temas de cada parte, 20-80%, como ocurre con la preguntas del cuestionario. Solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test del primer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

*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 superen el ejercicio en relación a 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, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.*

Respecto al segundo ejercicio solicitamos concreción para establecer de forma clara el supuesto práctico para que los aspirantes sepan con anticipación a qué tipo de prueba selectiva se van a enfrentar y así poder prepararse para la misma. Así mismo, solicitamos que se trate de un supuesto teórico-práctico tipo test para aportar objetividad a la prueba. Solicitamos también la ampliación del tiempo dedicado al supuesto teórico-práctico del segundo ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

En ningún momento se establecerá una nota mínima de corte de 5 puntos con carácter previo, como figura en el segundo ejercicio, abogamos por el establecimiento del pase a la siguiente fase de un % de opositores con el fin de que no quede ninguna plaza desierta que tanta falta hacen para una buena prestación de los servicios públicos, “60% de la puntuación resultante de la media de las 10 puntuaciones más altas obtenidas por los aspirantes ...

3. Fase de concurso. a) Baremo. Entendemos que se ha seguido la propuesta de bases específicas de participación (Anexo I) aportada en la MNPL de 24 de febrero de 2021 para



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

procesos selectivos de ACCESO LIBRE (Procesos que incluyen exclusivamente plazas correspondientes a tasa de reposición de efectivos o similar).

Punto quinto: Orden PRE/ /2021 de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Maestro de Taller de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

La Sra. Presidenta da la palabra a los representantes sindicales.

UGT vuelve a alegar que respecto al segundo ejercicio sería mejor realizarlo tipo test que con preguntas cortas.

CCOO por su parte indica que hay 6 plazas convocadas para el turno libre y no hay ninguna para el turno de discapacidad, piensan que es una competencia funcional donde sí podría incluirse alguna plaza en el turno de discapacidad.

Únicamente aparecen dos plazas del proceso de estabilización de 2017 y todas las demás se corresponden con plazas de reposición por lo que solicitan explicación sobre la situación de las plazas 579352, 579353 y 580291 de maestro de taller del C.A.M.P. de Valladolid. Según su información estas plazas tienen otro código de RPT que está vinculado a esos códigos y son las plazas que salen en el concurso. Son plazas vacantes desde la creación de la RPT en mayo de 2011 que se cubrieron por circunstancias de la producción y en este momento siguen ocupadas. Les parece curioso que convocándose un proceso de estabilización, no salgan ni en la de 2017 ni en la de 2018, son las siguientes:

- 579904 vinculada a la 579352
- 579905 vinculada a la 579353
- 579906 vinculada a la 580291

La Sra. Directora Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros de la Gerencia de Servicios Sociales explica que no son plazas de estabilización y comprobará si siguen ocupadas; además insinúa que si hay dos códigos para cada plaza, alguna razón habrá. La Sra. Presidenta confirma que se revisará esa situación.

Respecto a la realización del segundo ejercicio consideran que es mucho más objetivo valorar preguntas tipo test que supuestos prácticos a desarrollar.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La representación de CSIF envía la siguiente intervención:

Base 2. Número y características de las plazas.

De las 6 plazas de la oferta de Empleo Público de 2018 de Maestro de Taller, 4 plazas son de Tasa de Reposición y 2 de la Tasa adicional de Estabilización.

Los puestos de trabajo que se deberían recoger en el Anexo I de la convocatoria, entendemos que son aquellos con mayor antigüedad de la ocupación 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, debido a la premura con que hemos recibido la convocatoria.

Indicamos de nuevo, que para cumplir con el criterio de ordenación de la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 "Puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación" la ordenación de los puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación debería hacerse en la columna "INI OCUP TEMP" en lugar de la de "F ANT OCUP ACT", aunque en el presente caso se obtiene el mismo resultado en la ordenación de los puestos de estabilización.

*Los puestos de trabajo que se deberían recoger en el Anexo I de la convocatoria para la Tasa de Reposición, tal y como recoge la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 son los "Puestos sin titularidad ocupados de forma temporal/provisional a una fecha concreta, excluidos los destinados a estabilización", sin embargo **no se cumple** porque a partir del puesto de trabajo número 3 se trata de puestos de trabajo que cumplen los criterios específicos de selección de puestos de estabilización.*

Solicitamos una relación de todos aquellos puestos de trabajo de la Competencia Funcional de Maestro de Taller que hayan estado ocupados por personal laboral temporal, o al menos aquellos que haya estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, para poder hacer las comprobaciones oportunas conforme al criterio de ordenación de la selección de puestos de trabajo, garantizando el derecho de acceso a la información pública conforme al principio de transparencia.

La Sra. Presidenta incide en que no hay falta de transparencia, insiste en la invitación ya realizada para que vengan a ver la herramienta y soliciten los filtros que necesiten.

Base 8. Tribunal.

*Una vez más solicitamos, que dos vocales, tanto del tribunal titular como del **suplente**, pertenezcan a la competencia funcional de Maestro de Taller que garantizaran el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*

La representación de la administración aduce que hay que tener en cuenta la paridad, por ello hay un miembro de la misma competencia funcional en cada tribunal. El representante de CSIF alega que hay paridad de sobra a lo que el Técnico del Servicio de Selección vuelve a reiterar que la paridad es de ambos tribunales, titular y



suplente (3,2 - 2,3), no obstante se revisará y si se cumplen todos los requisitos se intentará cambiar.

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

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

1. En cuanto a las sesenta (90) preguntas del cuestionario, dieciséis (16) deberían versar sobre las materias comunes y setenta y cuatro (74) sobre las materias específicas de forma proporcional al número de temas de cada parte, 18-82%, como ocurre con la preguntas de reserva. Solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test del primer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

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 superen el ejercicio en relación a 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, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.

Respecto al segundo ejercicio solicitamos que se trate de un supuesto teórico-práctico tipo test para aportar objetividad a la prueba. Solicitamos también la ampliación del tiempo dedicado al supuesto teórico-práctico del tercer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio.

En ningún momento se establecerá una nota mínima de corte de 5 puntos con carácter previo, como figura en el tercer ejercicio, abogamos por el establecimiento del pase a la siguiente fase de un % de opositores con el fin de que no quede ninguna plaza desierta que tanta falta hacen para una buena prestación de los servicios públicos, "60% de la puntuación resultante de la media de las 10 puntuaciones más altas obtenidas por los aspirantes ...

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.

Recordamos el baremo de CSIF con el que 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 que han garantizado el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León, aunque en este caso no revestiría mayor importancia puesto que el trabajador o trabajadora con mayor antigüedad tiene poco más de 13 años, cercano al máximo de puntuación del baremo propuesto de 14 años y 7 meses.

Punto sexto: Orden PRE/ /2021, de de noviembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.



La Sra. Presidenta antes de dar paso a debatir el punto sexto, expone que en su día se sacó la bolsa de empleo en los términos que establece el Convenio Colectivo que la propuesta a la Gerencia de Servicios Sociales se ha realizado en los mismos términos y la Gerencia de Servicios Sociales ha informado que existe un acuerdo en Consejo Interterritorial por lo que nos acompaña la Directora Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros de la Gerencia de Servicios Sociales por si hubiera alguna duda al respecto.

Se presenta la propuesta de convocatoria en los términos que ha enviado la Gerencia de Servicios Sociales y pasa la palabra a los representantes sindicales.

UGT muestra estupefacción sobre que vuelva a convocarse la competencia de cuidador con la titulación que no viene en el Convenio ya que, después de numerosas reuniones paritarias en las que no se ha llegado a ningún acuerdo, siempre se ha mantenido que la titulación que tiene que prevalecer es la que aparece en el Convenio y en este caso es la de bachiller superior por lo que entienden que no se puede uno saltar a la torera el Convenio en esta situación. Tal como la bolsa se ha publicado con la titulación de bachiller superior piden que en la convocatoria del proceso selectivo se pida la misma titulación, de no ser así acudirán a los tribunales y solicitarán la suspensión, sobre todo por respeto a las personas que llevan trabajando en esas plazas durante años.

Igualmente no entienden por qué se realiza un solo ejercicio, algo que discrimina a las personas que están en la bolsa ya que solo les puntúa un ejercicio.

CC.OO muestra el malestar por cómo se ha presentado este proceso selectivo ya que se presentan cambios muy importantes y se lleva a cabo cuando los procesos selectivos de la oferta 2017-2018 están a punto de caducar. Inciden al igual que UGT que si el cambio de titulación se tiene que producir se debe realizar en una Mesa de Titulaciones que ahora mismo está abierta. En estos momentos no podemos exigir una titulación que no esté recogida en el Convenio Colectivo; se deberá producir un análisis, un estudio, una negociación sobre esta titulación. Pretenden que la oferta de empleo salga cuando esté resuelto este tema ya que hay personas trabajando en ellas que no tienen la titulación exigida, por lo que no podrán acceder a esta convocatoria y



claro está convocar un proceso selectivo en estas condiciones sería llevarlo a la judicialización y la paralización pues si no lo llevan a cabo los trabajadores lo hará la parte social.

Si estas plazas se pierden, la responsabilidad sería de la Gerencia de Servicios Sociales ya que las podría convocar en las condiciones que marca el Convenio. Es posible que nos tengamos que enfrentar a un proceso extraordinario de estabilización y creen que se debe dar la posibilidad a todo el personal afectado para que pueda acceder al proceso selectivo.

La modificación de los requisitos de acceso no corresponde a una convocatoria si no a una Mesa y a una negociación seria. Podrían estar de acuerdo, o no, en la necesidad de cambiar la titulación, pero no pueden permitir que se convoquen 100 plazas de cuidadores y que la titulación de acceso no sea la requerida en el Convenio.

Entienden que se debería poner en valor el contenido funcional de la competencia de cuidador, ver los conocimientos que se exigen en el temario como los conocimientos específicos relacionados con la discapacidad intelectual y con la atención individualizada e integral a los usuarios con discapacidad intelectual. Todo ello se debería discutir en la Mesa de Titulaciones.

En lo referente a las plazas:

- La 131234 está ocupada por una persona que tiene una sentencia de indefinido no fijo por lo que piden que se revise y se compruebe.
- La 60308 está igualmente ocupada por una persona que tiene una sentencia de indefinido no fijo.

En cuanto a la titulación de auxiliares de enfermería, donde se van a pedir dos titulaciones, se agotarán las bolsas de empleo porque a los candidatos de esas bolsas se los llevará SACYL, creen que se va a generar un conflicto donde no lo había.

La representación de CSIF envía su intervención que se inserta a continuación:

“Base 2. Número y características de las plazas.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Los puestos de trabajo que se deberían recoger en el Anexo I de la convocatoria, entendemos que son aquellos con mayor antigüedad de la ocupación 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, debido a la premura con que hemos recibido la convocatoria.

Indicamos de nuevo, que para cumplir con el criterio de ordenación de la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 "Puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación" La ordenación de los puestos de mayor a menor antigüedad de la ocupación debería hacerse en la columna "INI OCUP TEMP" en lugar de la de "F ANT OCUP ACT", cuestión que en el presente caso se ha respetado.

Solicitamos una relación de todos aquellos puestos de trabajo de la Competencia Funcional de Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales que hayan estado ocupados por personal laboral temporal, o al menos aquellos que haya estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016, para poder hacer las comprobaciones oportunas conforme al criterio de ordenación de la selección de puestos de trabajo (transparencia).

No entendemos porque en la ficha resumen de selección de puestos de trabajo OEP 2017/2018 de la Competencia Funcional de Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales aparece un apartado de "Supuestos especiales / criterio utilizado:" Una vez más queremos mostrar el rechazo de CSIF a esos "Supuestos especiales* / criterio utilizado:" al apartarse de lo señalado en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, artículo 19.uno.6, para la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal.*

En la relación de puestos de trabajo que se ha remitido junto a la convocatoria (archivo "5.2 A mesa LAB_34600_Cuidador Rec Serv Asisten_Estab_2017_20210827_V2.xlsx") en la columna "INI OCUP TEMP" aparecen fechas según las cuales no todos los puestos de trabajo cumplirían el requisito de estar ocupados más de tres años a 31 de diciembre de 2016. Del puesto 76 al 86 se trata de puestos de trabajo que podrían cumplir con criterios de tasas adicionales de estabilización futuras.

Hay otra cuestión que nos choca, y es que haya fechas de antigüedad del ocupante actual, columna "F ANT OCUP ACT"), mayores que fechas de inicio de la ocupación temporal del puesto, columna "INI OCUP TEMP". Ejemplos: hay puestos de trabajo que la fecha de inicio de la ocupación temporal es del año 2019 y sin embargo la fecha de antigüedad del ocupante actual es del año 2013, el ocupante habrá iniciado cuando se haya ocupado el puesto temporalmente en el año 2019, no entendemos como puede ser anterior. Puede ser que esté ocupado un puesto de trabajo de forma temporal desde hace mucho más tiempo y que el ocupante actual sea más reciente, eso si se entiende porque puede haberse producido una sucesión de personas que hayan ocupado el puesto de forma temporal, pero no al revés. Nos gustaría que se hiciese una revisión de los puestos de trabajo donde se produce esa circunstancia.

Base 5. Requisitos de los aspirantes.

El apartado c) Titulación. Estar en posesión o en condiciones de obtener, antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes exigible el título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería como de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia o equivalentes.

El vigente Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y organismos autónomos dependientes de ésta, recoge en su Anexo I. Competencias Funcionales, dentro del Grupo III a los Cuidadores Técnicos de Servicios Asistenciales de la siguiente manera:



"CUIDADORES TÉCNICOS DE SERVICIOS ASISTENCIALES.– Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (B.U.P. o Superior), Formación Profesional de Grado Superior, o equivalente (o con competencia funcional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) se encargarán bajo la dependencia orgánica del responsable del Área Asistencial-Residencial y/o Coordinador de Residencia, y bajo la dependencia funcional de los técnicos de grado medio o superior, según el programa o actividad, de la asistencia y cuidado integral: actividades de desarrollo personal y ocupacional, bienestar general etc., de las personas con discapacidad."

Años atrás, abordando las convocatorias de procesos selectivos de Cuidadores Técnicos de Servicios Asistenciales derivados de la Oferta de Empleo Público de 2016 en las reuniones de la Comisión Paritaria no hubo acuerdo en cuanto a la titulación a exigir entre la Administración y la parte social donde ya apuntamos la necesidad de cumplir con la titulación que señala el Convenio Colectivo vigente, tal y como venimos a reiterar en el día de hoy.

Entonces, de persistir en reflejar esas dos titulaciones nos veríamos obligados a acudir a los tribunales, cuestión esta que nos desagrade, pero no quedándonos más remedio.

Base 8. Tribunal.

Una vez más solicitamos, que dos vocales, tanto del tribunal **titular** como del **suplente**, pertenezcan a la competencia funcional de Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales que garantizaran el principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

Anexo II. Descripción del proceso selectivo.

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

1. En cuanto a las ochenta (80) preguntas del cuestionario de la primera parte, quince (15) deberían versar sobre las materias comunes y sesenta y cinco (65) sobre las materias específicas de forma proporcional al número de temas de cada parte, 19-81%, al igual que ocurre con la preguntas de reserva, dos (2) deberían versar sobre las materias comunes y seis (6) sobre las materias específicas. Aunque normalmente solicitamos la ampliación del tiempo dedicado al examen tipo test del primer ejercicio en 10 minutos para hacer una lectura general del ejercicio, en este caso no porque son 88+22 preguntas=110 preguntas, a minuto por pregunta 110 minutos, han dado 130 minutos para la realización del ejercicio, 20 minutos de más para la lectura general del ejercicio, cuando nosotros pedimos 10 minutos, no sabiendo si se trata de un error.

Además, en lugar de tratarse de un único ejercicio con dos partes, se debería hablar de dos ejercicios realizados conjuntamente para no separarnos de lo indicado para el resto de los procesos selectivos, resultando distinta trascendencia con respecto a los méritos baremables establecidos en el Decreto 21/2018, de 26 de julio.

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 superen el ejercicio en relación a 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, salvo empates en el marginal, para el número de aspirantes que ha superado el primer ejercicio.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En ningún momento se establecerá una nota mínima de corte de 5 puntos con carácter previo, como figura en la segunda parte del ejercicio, abogamos por el establecimiento del pase a la siguiente fase de un % de opositores con el fin de que no quede ninguna plaza desierta que tanta falta hacen para una buena prestación de los servicios públicos, "60% de la puntuación resultante de la media de las 10 puntuaciones más altas obtenidas por los aspirantes ...

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	
	<i>Puntuación</i>	<i>%</i>	<i>Puntuación</i>	<i>%</i>	<i>Puntuación</i>	<i>%</i>
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 15 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.

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. En la relación de puestos de trabajo ofertados aparece un ocupante con más de 15 años de servicios prestados.

Anexo III. Programa.

En el apartado de materias específicas figuran 25 temas, uno más que lo indicado en las la propuesta de bases específicas de participación (Anexo I) aportada en la MNPL de 24 de febrero de 2021.

La Directora Técnica de Recursos Humanos de la Gerencia expone que han manifestado reiteradamente, a lo largo de los últimos 4 años, que la titulación que considera necesaria para el personal que realiza la función de cuidador, de atención directa en los centros de discapacidad, es la titulación exigida por el sistema de atención a la dependencia. Ha manifestado también abiertamente que no iba a convocar este proceso selectivo mientras no se cambiase la titulación. Se han



presentado múltiples borradores para poder modificar la titulación, intentando llegar a un acuerdo para poder convocar esas 100 plazas antes de que caducasen. Por diferentes avatares no se ha podido llegar a un acuerdo en diferentes Comisiones Paritarias para haber podido establecer la titulación del SAAD, que era la propuesta de la Administración, y haber podido convocar las 100 plazas.

La Dirección General de la Función Pública ha instado a la convocatoria de esas plazas y la Gerencia ha considerado y ha manifestado que la convocatoria debía realizarse con la titulación del sistema de atención a la dependencia, por lo que siguen en el mismo punto desde hace 4 años. A ellos no les corresponde cuestionar que titulación debe tener el personal, es algo que les viene dado a través de un acuerdo del Consejo Territorial del máximo órgano a nivel nacional donde se trata de cómo se debe atender a las personas dependientes y las personas que están en nuestros centros la mayor parte son grandes dependientes, con grandes deterioros físicos que necesitan unos cuidados asistenciales, muy complejos en algunos casos, requieren profesionales con la mejor cualificación y también de una titulación.

Se ha convocado una bolsa de empleo con la misma titulación que aparece en el Convenio porque la posición de la Gerencia era no convocar este proceso selectivo hasta que no se modificase la titulación, que se modificará en la Mesa de Titulaciones del Convenio y la postura de la Gerencia, tanto en la titulación de auxiliar de enfermería como en la titulación de cuidadores, es que la titulación debe ser la del SAAD. No están en contra de que se convoquen las 100 plazas, ni quieren que caduquen pero reiteran que la titulación de acceso para esta competencia funcional debe ser la del SAAD, la misma que para el profesional auxiliar de enfermería ya que los cuidados que se realizan en sus centros son sociosanitarios, ni cuidados sociales puros ni cuidados sanitarios puros. Defienden que el auxiliar de enfermería debe tener no solo la titulación de auxiliar de enfermería de la rama sanitaria sino también de la rama sociosanitaria, el mismo perfil que pretenden que haya en sus centros de atención de personas con discapacidad, algo que llevan diciendo desde hace 4 años. Por parte de la Gerencia no hay ninguna voluntad en generar un conflicto ni de judicializar esta oferta. Estas plazas no son de consolidación si no de



estabilización. Las personas que están ocupando estos puestos tendrán la misma oportunidad para acceder a ellos que las personas que están en la calle.

La Gerencia está manteniendo el mismo discurso durante los últimos 4 años, no quieren que caduquen las 100 plazas pero entienden que el acceso a esa competencia funcional debe ser con la titulación del SAAD y sus acuerdos son de obligado cumplimiento y más para quien los ha votado a favor y esta Comunidad Autónoma voto a favor.

UGT mantiene también la misma postura de hace cuatro años. Siguen pensando que no se puede sacar una convocatoria de oferta de empleo público con una titulación que no está recogida en el Convenio Colectivo.

CCOO piensan que sacar la convocatoria con las condiciones de la Gerencia es una imposición no una negociación. Siguen manteniendo que se negocie en una mesa técnica de titulaciones y se asumirán las conclusiones a las que se llegue pero no se puede presionar con 100 plazas ahora cuando existe la posibilidad de sacarlas con la titulación que ahora mismo refleja el Convenio Colectivo y si las personas que aprueban no tuvieran la titulación que requiere el SAAD se las podría formar a través de la ECLAP o de los mecanismos correspondientes.

No están de acuerdo en que se convoquen las plazas si no es con la titulación que viene recogida en el Convenio Colectivo.

Por parte de CSIF

“... Ha quedado claro por las dos partes que no hay acuerdo, en cuanto a que nosotros mantenemos que tiene que ser la titulación que refleja el Convenio porque es lo que ahora mismo tenemos, el día que se modifique, que se negocie y se cierre el nuevo Convenio pues se convocará con la titulación a que lleguemos mediante acuerdo, pero hoy por hoy tenemos un Convenio que está vigente y que marca una titulación y esa es la que se debe respetar.”

La Sra. Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral explica que la adopción de los acuerdos deberán ser por ambas partes: por una parte la Administración y por otra la parte social, por lo que se deberá votar si o no ya que la



abstención en este caso ni empata ni desempata. Por lo tanto pide la intención de voto a la parte social para seguir adelante con la convocatoria o no.

U.G.T: No ya que no se puede sacar una convocatoria con una titulación que no está en el Convenio Colectivo vigente.

CC.OO: No ya que contradice lo que dice el Convenio y no podemos ir en contra del Convenio.

C.S.I.F.: No porque no se puede reflejar en la convocatoria del proceso selectivo unas titulaciones que no se corresponden con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

La Sra. Presidenta resume que como la Gerencia no tiene ningún ánimo ni voluntad de judicializar ni perder estas 100 plazas y teniendo en cuenta los precedentes que existen respecto a esta competencia funcional y que ya se han perdido 200 plazas por el mismo tenor, además de la obligación que tiene la Junta de Castilla y León de reducir la tasa de temporalidad a un 8%, considerando que tenemos pendiente un proceso de oferta de empleo público de estabilización sometido al Decreto-Ley, en el que se tendría que tirar de nuevo de esta competencia funcional para estabilizar, e insistiendo que por parte de la Gerencia hay voluntad inequívoca de no perder estas plazas, se enviará un certificado de la relación del voto de la Comisión Paritaria ante el no y por lo tanto la imposibilidad que tiene esta Consejería de convocar este proceso selectivo con la preocupación que eso conlleva. Ante tales circunstancias pediremos la reflexión a la Gerencia de Servicios Sociales sobre la posibilidad de desbloqueo, ante la normativa vigente, de esta situación.

Deberíamos hacer una resolución expresa de imposibilidad de convocatoria que se estudiaría por Régimen Jurídico y por la Dirección General de Servicios Jurídicos para evitar el bloqueo de la pérdida de las ya 200 plazas de esta competencia funcional como de estas 100 que están en riesgo.

La Sra. Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral informa que no es una mera negociación que pueda llegar o no a un acuerdo, es que en el artículo 28 del Convenio se establece que previamente deben estar informadas por la Comisión Paritaria y el informe ha sido negativo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. Presidenta certificará la preocupación y la responsabilidad por parte de esta Consejería:

1º. De que no caduquen ninguna de las plazas de oferta de empleo público.

2º De la reducción de temporalidad, tal como se ha enviado el compromiso a Europa para la recuperación de fondos europeos.

3º De estar pendiente de otro proceso extraordinario de estabilización.

Y por último, teniendo en cuenta la voluntad que tiene la Gerencia de no judicializar ni perder estos puestos, que aúna a todas las Consejerías.

La Directora Técnica de Recursos Humanos de la Gerencia deja claro que no tienen ninguna intención de judicializar ni éste ni ningún proceso pero ha reiterado que la competencia funcional y la titulación deben coincidir con lo establecido por el SAAD. La Sra. Presidenta aclara que por ese motivo y ante la respuesta escrita de la Consejería, que recibirán gratamente, se enviará una consulta a la Dirección General de los Servicios Jurídicos por la responsabilidad a la que nos avocan las normas de convocatoria sobre la titulación.

Agradeciendo el trabajo a todos la Sra. Presidenta, se da por finalizada la reunión a las 13:30 horas.

Vº Bº. LA PRESIDENTA,



LA SECRETARIA,


Paloma Rivero Ortega.


Mª de las Nieves Herrán Martín.