



**Junta de
Castilla y León**

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

**ACTA REUNIÓN 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 ESTA, CELEBRADA EL DÍA 10
DE JUNIO DE 2025.**

En Valladolid, siendo las 11:30 horas del día 10 de junio de 2025, en las Salas de Reuniones 4, 5 y 6 del Edificio de Soluciones Empresariales en la C/ Ramón y Cajal, de Arroyo de la Encomienda, Valladolid, se reúnen las personas integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta que se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

Ilmo. Sr. director general de la Función Pública

D^a. Sonia Bustos Arribas

D^a Paz Muñoz Gutierrez

Servicio de Relaciones Laborales

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D^a. Yolanda Fernández Álvarez

Servicio de Personal y Régimen Interior

Consejería de la Presidencia

D^a. Margarita Sánchez Hernández

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Economía y Hacienda

D^a. Begoña Fernández Olaskoaga

Jefa del Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Movilidad y Transformación Digital

D. Fernando Martín García

Jefe del Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades



**Junta de
Castilla y León**

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

D. Ismael Sastre Muñoz

Servicio de Personal

Consejería de Sanidad

D^a. Carmen Hidalgo Alonso

D^a Belén Bausela Zamarro

Dirección Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros

Gerencia de Servicios Sociales

D. Juan Carlos Rey de las Heras

Jefe del Servicio de Asuntos Generales

Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)

Consejería de Industria, Comercio y Empleo

REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT

D. Carlos Arenas Vázquez

D^a Consuelo Pombero Sánchez

D^a Isabel Zurro González

CCOO

D. Francisco José Martínez Alonso

D^a. Raquel Martín Domínguez.

D^a Mercedes Verdelo Rodríguez

CGT

D. Román García Hernández

D. Alberto García Sanz



ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 8 de abril de 2025.

Punto segundo: Informes, sugerencias institucionales, normas de reciente publicación, con repercusión en la aplicación del vigente convenio colectivo.

- Sugerencias del Procurador del Común.
- Ley 5/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.
- Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

Punto tercero: Discrepancias en escritos vistos y analizados en los Grupos de Trabajo.

1º 15 de octubre de 2024. Escrito 77

2º 21 de octubre de 2024. Escrito 55

3º 21 de octubre de 2024. Escrito 44

4º 4 de febrero de 2025. Escritos 83, 84,85, 90 y 95

5º 30 de mayo de 2025. Escrito 110

El Sr, presidente da comienzo a la reunión, con el **punto primero del Orden del día:** Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 8 de abril de 2025.



No hay alegaciones al acta, dándose por aprobada el acta

El Sr presidente continúa con el **punto segundo del Orden del día**: Informes, sugerencias institucionales, normas de reciente publicación, con repercusión en la aplicación del vigente convenio colectivo.

- Sugerencias del Procurador del Común.
- Ley 5/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.
- Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

El sr presidente señala que, en el segundo punto del orden del día, vamos a analizar sugerencias institucionales, normas de reciente publicación con repercusión en la aplicación del vigente convenio colectivo. Cede la palabra a la jefa del servicio de relaciones laborales

Comienza su intervención, informando a los asistentes de las dos sugerencias o recomendaciones que el Procurador del Común ha hecho a esta Comisión Paritaria, todo ello con el fin de que sea por ella conocido y en su caso interpretado.

El primer caso es el de una empleada pública que ha solicitado en diversas ocasiones movilidades geográficas, que le han sido denegadas fundamentalmente por necesidades de servicio. Solicitó un traslado por causas extraordinarias del artículo 25 del Convenio Colectivo, siéndole también denegada por la comisión de traslados del concurso abierto y permanente.

El Procurador del Común nos alude a la modificación que hubo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en donde de manera expresa se prevé:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las



necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El Procurador del Común nos hace referencia a dos sentencias que se han Galicia en el año 20221 y en Andalucía del año 2023. No son sentencias que sean aplicables a nuestro supuesto de personal laboral de la Administración, porque la sentencia de Andalucía se fallaba a favor de un trabajador de Aena y la sentencia de Galicia era para personal de la Universidad. El Procurador no recomienda que analicemos si las soluciones propuestas por el Estatuto de los Trabajadores, sería de aplicación al personal que presta sus servicios en la Junta de Castilla y León.

El segundo caso se trata de una enfermera que estaba haciendo el EI. Pidió la excedencia por incompatibilidad que le fue denegada por la Gerencia de Servicios Sociales, al considerarla personal temporal mientras en periodo de prácticas. La trabajadora acudió a la vía judicial y lo ha ganado. El Procurador del Común entiende que se debiera modificar el convenio colectivo o interpretarse en el sentido de que cuando ocurre en esos supuestos, se le autorice la excedencia por incompatibilidad. Cabe la posibilidad de suspender el contrato hasta que termine el periodo de formación. Todos sabemos que la formación es necesaria para que adquieran la especialidad. No obstante, desde el punto de vista de la Administración no procedería la excedencia por incompatibilidad. En la próxima reunión se analizará de nuevo este asunto

Toma la palabra el Sr. presidente de la Comisión, y pasa a comentar la incidencia que ha tenido el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. Esta norma, y con ella, el nuevo régimen de aplicación al relevista ha traído como consecuencia la dificultad por parte de la Administración de llegar a un acuerdo con el jubilado parcial, que pueda derivar en la firma del contrato parcial y subsiguientemente del contrato de relevo

Con la nueva regulación, el contrato de relevo tiene carácter indefinido, y de todos es sabido, que, para contratar a una persona con carácter indefinido en las administraciones públicas, tiene que ser a través de un proceso selectivo. El Estado ha planteado que, para superar ese problema, autorizará una tasa adicional de reposición de efectivos. La dificultad está en definir qué y cuantos efectivos, qué

categorías profesionales, a qué cuerpos de funcionarios. A medida que avance el asunto y haya novedades al respecto, se informará a esta Comisión debidamente

La Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente, no es una ley de "modificación del estatuto" sino una reforma específica del mismo, que afecta principalmente a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Deroga la extinción automática del contrato, establece la obligación para las empresas de valorar "ajustes razonables" y reubicación del trabajador, y solo permite la extinción si no hay posibilidad de adaptación o si la extinción es la única opción viable.

El plazo que la norma habilita al beneficiario de la IPT para instar a la empresa a poder continuar trabajando en la misma categoría profesional choca con el expediente de movilidad para la protección de la salud que nuestro convenio colectivo prevé para los casos de IPT.

Debe de establecerse un procedimiento que permita, por un lado, tramitar la solicitud del incapacitado de continuar trabajando en la empresa con idéntica categoría, y que ésta, en el plazo que prevé la norma, adapte el puesto o en su caso le autorice en otro puesto distinto, pudiendo incluso rescindir el contrato, si ninguna de estas dos posibilidades se pueden llevar cabo. Y por otro lado, una vez esta solicitud haya concluido sin haber podido seguir trabajando, pueda iniciar un expediente de movilidad para la protección de la salud, de acuerdo con el procedimiento previsto en nuestra norma convencional.

Si el interesado sigue trabajando en la empresa, como consecuencia de este procedimiento iniciado a instancia del interesado, resulta incompatible con poder iniciar un expediente de protección de la salud previsto en el convenio colectivo, no cabe poder llegar a poseer dos puestos públicos.

Una posibilidad podría ser que, presentada la solicitud de expediente de movilidad para la protección de la salud, se requiera al interesado-a declaración responsable de haber solicitado o no, el inicio de un procedimiento habilitado al efecto por la norma legal referida. En caso de mediar solicitud, el expediente de salud

iniciado al amparo de nuestro convenio quedaría en suspenso, hasta la terminación del primero procedimiento. En función del resultado obtenido, cabría la posibilidad de dar continuidad o en su caso archivar el expediente de salud.

El Sr presidente cede el turno a las centrales sindicales, miembros de esta Comisión Paritaria

Toma la palabra el representante de UGT. Con respecto a la jubilación parcial, considera que es posible seguir aprobando y autorizando las jubilaciones parciales. Señalan que, en el Principado de Asturias, se ha convocado un proceso de selección para un contrato relevo que podría servir como ejemplo

Insta a la Junta de Castilla de León que no impida que el personal laboral tenga derecho a la jubilación parcial. Seguirán defendiéndolo y luchando contra ello. En breve sacarán un informe en el que exigirán que se adapte la normativa correspondiente. El Estado ha facilitado la solución, y lo único que queda es que se aplique.

Con relación al tema expuesto de la IPT y la extinción del analizarán lo que les transmitimos al efecto.

El Sr presidente señala que estudiarán el caso presentado por UGT. La Administración quiere que sus trabajadores-as pueden jubilarse como derecho reconocido, pero las dificultades que como consecuencia de la nueva regulación de los relevistas se plantean, requieren de soluciones más complejas.

Toma la palabra la representante de CCOO, reconociendo que la solución facilitada por el Estad de una tasa adicional a la tasa de reposición, desbloquearía el problema. Habría que hacer una previsión de cuantos trabajadores-as se podrían jubilar en un año, y cubrir esas plazas con procesos selectivos.

El representante de CGT comparte la argumentación de sus compañeros.

A continuación, y dando comienzo **al punto tercero del orden del día**, se analizan los escritos que no han llegado a un acuerdo en distintos grupos de trabajo celebrados durante el año 2024 y 2025.

El Sr presidente informa que antes de celebrar esta reunión, se ha celebrado grupo de trabajo, y como consecuencia de su estudio, se añaden tres escritos a los indicados en el orden del día.



La jefa de servicio de relaciones laborales pasa a analizar cada uno de los escritos, con el fin de preguntar a los sindicatos y a la administración si continúan en discrepancia o cabe llegar a un acuerdo.

1º El día 15 de octubre de 2024 se debatió el **escrito nº 77**. Personal subalterno.

Por parte de la administración, se continúa en la misma postura.

UGT, CCOO y CGT se mantienen en la postura defendida en el grupo de trabajo.

No hay acuerdo

2º El día 21 de octubre de 2025 **escrito 55**. Ayudantes de cocina

Por parte de la administración, se continúa en la misma postura.

UGT, CCOO y CGT se mantienen en la postura defendida en el grupo de trabajo.

UGT aclara que la programación es responsabilidad del educador y que el TAD acompaña al usuario. Para la parte social, eso no es ejecución, es colaboración y participación en el desarrollo de todas aquellas actividades. Quieren evitar el concepto de ejecución.

La Administración deja claro que el TAD participa y desarrolla actividades.

Hay acuerdo

3º El de 4 febrero de 2025, no se llegó a un acuerdo en los escritos: 83,84,85,90 y 95.

Por parte de la administración, se continúa en la misma postura.

UGT, CCOO y CGT se mantienen en la postura defendida en el grupo de trabajo.

CCOO pide que la revisión de los escritos de calendarios se haga lo más próximo a la negociación de los calendarios. La Administración toma nota.

La Gerencia de Servicios Sociales informa que muchos asuntos se han solucionado a tiempo, todo ello debido a la llevanza de estos escritos a grupos de trabajo.



4º El día 30 de mayo de 2025 **escrito 110. Cursos de la ECLAP**

Por parte de la administración, se continúa en la misma postura, puesto que el convenio colectivo es muy claro

UGT señala que el problema se plantea para los trabajadores-as que presentan servicios a turnos, sin ser una jornada de oficina.

Toma la palabra la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, indicando que hay que distinguir entre si la formación es obligatoria o voluntaria. Por lo tanto, las dos horas no se dan.

No hay acuerdo.

5º El día 10 de junio de 2025 no se ha llegado a un acuerdo en los **escritos 102 (neveras), relacionado con el 135, el 104, y el 152 (cafetería), relacionado con el 154.**

Por parte de la administración, se continúa en la misma postura.

UGT, CCOO y CGT se mantienen en la postura defendida en el grupo de trabajo.

Toma la palabra las representantes de UGT y CCOO, que con respecto a los escritos 152 y 154, y a la vista del pliego de condiciones del contrato, se está produciendo una cesión ilegal de trabajadores.

La representante de la Gerencia deja claro que la zona de cafetería es de la Gerencia, y se limpia por personal de la Junta. Lo que forma parte del contrato es la concesión de la gestión de la cafetería, de la instalación, y eso es lo que limpia el cafetero.

La parte social pide que se lea la base 10 del pliego. El término de las dependencias e instalaciones es clave a la hora de considerar que hay cesión de trabajadores.

La representante de la Gerencia señala que no hay cesión ilegal de trabajadores-as porque la gestión de la cafetería no es el negocio de la Administración. No obstante, se compromete a que, en la próxima redacción del pliego, esta situación quede clara.

No hay acuerdo.



**Junta de
Castilla y León**

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

El Sr. presidente cede el turno al representante de CGT, que recuerda los acuerdos que se llegaron en su momento con relación a los complementos y que no se ha firmado nada y que está pendiente del cobro.

Las representantes de UGT y CCOO alertan de ese retraso de dos años en el pago que vería de haberse hecho desde el 1-7-2025.

El Sr. presidente toma nota y trasladará el asunto a sus superiores.

No habiendo más alegaciones ni preguntas por ninguna de las partes y sin nada más a tratar, el Sr. presidente agradece la asistencia y participación de las personas presentes y levanta la sesión a las 13:45 horas del día de la fecha.

Vº Bº EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

Dª Sonia Bustos Arribas