



**Junta de
Castilla y León**

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

**ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DEL PLENO DE LA COMISIÓN PARITARIA
DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y
ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ESTA, CELEBRADA EL DÍA 20
DE MARZO DE 2024.**

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 20 de marzo de 2024, en la Sala de Reuniones A, sita en el Edificio C de la Consejería de la Presidencia, C/ Santiago Alba nº1, se reúnen las personas integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta que se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

Ilmo. Sr. Director General de la Función Pública

D^a Sonia Bustos Arribas

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

Paz Muñoz Gutiérrez

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D. José Luis de Pedro Puertas

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia

D. Juan José Trigueros Garrido

Dirección General de la Función Pública

Consejería de la Presidencia



**Junta de
Castilla y León**

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

D. César de la Fuente Ortega

Consejería de Economía y Hacienda

D. José Luis Peñín Vallinas

Consejería de Medio ambiente vivienda y Ordenación del Territorio

D^a. Eva María Albert Guzón

Consejería de Movilidad y Transformación Digital

D^a. Emma Álvarez Bayón

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D^a. María Jesús Fernández Mañanes

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a Gloria Ruiz Busto

Consejería de Educación

D. José Miguel García Huete

Dirección General Recursos Humanos

Consejería de Educación

D^a. Dolores Rodríguez Berja

Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

D^a. Belén Bausela Zamarro

D^a. Carmen Hidalgo Alonso

Gerencia de Servicios Sociales – Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT

D^a. María Vicenta Gómez Caloca

D. Luis Ángel Moro Vega



Junta de Castilla y León

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

CCOO

D^a. Mercedes Verdejo Rodríguez

D^a. Raquel Martín Dominguez

D^a. María del Carmen Alonso Ríos

CGT

D. Alberto García Sanz

D. Román García Hernández

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 4 de diciembre de 2023.

Punto segundo: RESOLUCIÓN de ____ de ____ de 2024, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en la categoría profesional de Personal de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

(10 plazas de Personal de Servicios correspondientes a la OEP del año 2021)

Punto tercero: RESOLUCIÓN de ____ de ____ de 2024, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en la categoría profesional de Personal Subalterno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

(10 plazas de Personal Subalterno correspondientes a la OEP del año 2021)

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



El **Sr. presidente** inicia la sesión con el primer punto del orden del día.

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 4 de diciembre de 2023.

Indica que las actas han sido remitidas por la secretaría de esta Mesa y cede la palabra a la parte social.

-UGT: sin alegaciones

-CCOO: sin alegaciones

-CGT: sin alegaciones

El acta queda aprobada el acta del día 4/12/2023 sin alegaciones.

Punto segundo: RESOLUCIÓN de ____ de _____ de 2024, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en la categoría profesional de Personal de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

(10 plazas de Personal de Servicios correspondientes a la OEP del año 2021)

Punto tercero: RESOLUCIÓN de ____ de _____ de 2024, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en la categoría profesional de Personal Subalterno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

(10 plazas de Personal Subalterno correspondientes a la OEP del año 2021)

Se procede al debate de forma conjunta del punto segundo y tercero, todos ellos referidos a las resoluciones de las distintas convocatorias propuestas de los procesos selectivos.

El **Sr. presidente** cede la palabra al jefe de Servicio de Gestión de la Selección quien realiza una exposición de los dos procesos selectivos. Destaca que los puestos de trabajo que se van a seleccionar a las personas que aprueben el proceso selectivo estarán adaptados a esas personas para evitar problemas de adaptación. Se destaca que primero se convocará el proceso de Personal Subalterno y 3 meses después el de Personal de Servicios debido a que el órgano gestor es la Gerencia de Servicios Sociales y no puede asumir simultáneamente los dos procesos al ser bastante complejos debido a las necesidades de las personas a las que van dirigidos. El temario que figura en la convocatoria está adaptado a lectura fácil para que los aspirantes puedan estudiarlos a través de la asociación de plena inclusión. Esta adaptación ha hecho que los temarios de la convocatoria no se adapten exactamente a los temarios de lectura fácil por lo que seguramente se modificará el temario a lo realizado por la asociación de plena inclusión para facilitar el proceso selectivo a las personas a las que van dirigidos estas convocatorias.

Interviene el **Sr. presidente** para aclarar que estos temas se cuelgan en la ECLAP para que estas personas con discapacidad intelectual tengan acceso a los mismos. Sin embargo, los temas no estaban lo suficientemente adaptados a las necesidades específicas de los aspirantes por lo que la ECLAP se puso en contacto con la asociación de plena inclusión para que adaptase los temarios. Se enviarán los temarios adaptados a los presentes antes de las convocatorias. Por otro lado el que no se convoquen a la vez también es debido, además del problema de la gestión de la convocatoria, es que las dos convocatorias van dirigidas al mismo colectivo y puedan presentarse a ambas convocatorias.

Se concede la palabra a las organizaciones sindicales.

-UGT: Plantea el problema de qué plazas se ofertan y hay que valorarlas muy bien, que estén adaptadas y también las personas que los van a valorar a los aprobados para que los aprobados puedan pasar el período de prueba que parece que es difícil de conseguirlo. Propone que se creen nuevas RPT adaptadas al colectivo.



Interviene el **Sr. presidente** aclarando que se ha incluido esa previsión genérica de que se les ofertarán los puestos más adecuados es para evitar problemas, se buscarán centros en los que se puedan desarrollar el trabajo y tengan una persona de apoyo para que puedan desarrollar su trabajo y la localidad que quieren siempre y cuando exista ese tipo de centros en la localidad que eligen.

-CCOO: Se advierte de un error tipográfico en una fecha en la página 5 en ambas convocatorias.

Se transcribe su intervención, facilitada a la secretaría:

"CCOO Ponemos en valor que se convoquen 10 plazas de personal de servicios y 10 plazas de personal subalterno para personas que acrediten discapacidad intelectual y poco a poco vayamos normalizando la integración de estas personas en el empleo público. Consideramos que esta Administración debe seguir apostando por la integración real de estas personas y siga aplicando el cupo de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual a otras categorías profesionales tanto en laborales, como en personal funcionario.

Alegaciones:

Base séptima- *presentación de solicitudes: modificar en ambos procesos el plazo recogido en el punto 7.2 veinte días hábiles a partir del **día 10 de enero de 2022***

Base Octava

8.1.- *Incluir: Se dará publicidad de la constitución del tribunal*

Base undécima

Añadir *en la undécima 11.3 lo que se recoge el art. 11 del decreto 24/2022 de 16 de junio por el que se regula el acceso a las personas con discapacidad intelectual al empleo público: Art 8, párrafo segundo "Si una vez superado el proceso selectivo, ninguno de los puestos ofertados a la persona con discapacidad pudiera ser desempeñado por ésta, una vez aplicadas las adaptaciones previstas en el artículo 11, se le ofertará un puesto de similares características cuyo desempeño se adecue a su discapacidad."*

Algunas de estas personas para lograr la plena integración laboral, no solo dependen de sus competencias y sus características personales, sino también de los apoyos



*que les proporcione el entorno, principalmente es más cercano que suele ser la familia. **CCOO** consideramos que hay que evitar lo que ha ocurrido con el último proceso de personal subalterno convocado (turno de personas con discapacidad intelectual), que se oferten plazas que no son las adecuadas para ser ocupadas por estas personas y que después, Educación ha recolocado de manera arbitraria en otros puestos, en otras localidades. Situación que no ha sido bien entendida por otras personas trabajadoras*

Incluir *Lo recogido en el art, 6. Punto 7 del DECRETO 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.- "Las plazas o puestos destinadas a personas con discapacidad incluidas en estas convocatorias dispondrán de un protocolo específico de incorporación que garantice los ajustes razonables y apoyos necesarios en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo. **La implantación del protocolo y los apoyos asociados, se mantendrán hasta la completa adaptación del empleado público al puesto de trabajo."***

Anexo I - Sobre la Descripción del proceso.-

*Nos parece correcto que se realice un único ejercicio con dos pruebas, pero **CCOO** no compartimos que la segunda prueba tenga carácter práctico. **CCOO** proponemos la realización de ese un único ejercicio que conste de 2 partes en una se valore los conocimientos de la parte general del temario y otra que se valoren los conocimientos de la parte específica. Que esta segunda parte del ejercicio conste varios supuestos prácticos con respuestas alternativas. Estos supuestos deberán estar relacionados con las tareas y las funciones que para la categoría profesional se recogen en el Convenio Colectivo y sobre los temas propuestos para la parte específica. Será después, a través de la formación, cuando se aprenderán y adquieran las habilidades para realizar las funciones específicas que se realizan en cada puesto de trabajo. En el caso de mantenerse la realización de la prueba práctica **CCOO** proponemos que en el texto se recoja que la prueba práctica deberá ser grabada por el Tribunal.*

Es muy importante que la incorporación de estas personas no se vea como un lastre por otros trabajadores, para ello es necesaria que una vez superado el procesos se les proporcione una formación sea real, efectiva y continuada, tanto al inicio como



*durante toda su vida laboral. Por ello, **CCOO** proponemos que como se recoge en el Decreto 24/2022 en su art 11 puntos 5 y 6 Cuando la persona con discapacidad requiera apoyo personal y/o material para su incorporación al puesto de trabajo, la Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto, se guiará por el Protocolo de Inclusión Socio Laboral que se desarrolle, derivando en un Plan de Incorporación Específico elaborado por el órgano de personal al que esté adscrito el puesto, dotándole de los medios materiales y **de un tutor de referencia personal** como apoyo individualizado en el puesto de trabajo, todo ello con el fin de facilitar su incorporación, **al menos durante los 3 primeros meses y hasta su completa integración.***

6. El personal designado como "tutor de referencia personal" recibirá con carácter previo formación necesaria para el desempeño de dicha tutoría.

***CCOO** proponemos que se cumpla con lo recogido y cuando sea necesario se les asigne una persona (tutor) que trabaje junto a ellos y que les enseñe el trabajo que debe desempeñar. **Este tutor deberá ser Personal propio de la Administración,** reforzando la plantilla durante este periodo de formación.*

***CCOO** consideramos de gran importancia que se realice un seguimiento sobre el proceso de adaptación y evolución de estas personas en los puestos de trabajo, proporcionándoles los apoyos o adaptaciones que puedan necesitar en cada momento, por ello **CCOO** proponemos se constituya la **Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral** de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, según se recoge en el art. 15 del Decreto 24/2022*

***CCOO** también proponemos que tal y como recoge la disposición adicional del decreto **se constituyan bolsas de empleo independientes** derivadas de las convocatorias de sistema específico y para la cobertura de los puestos al amparo de la normativa reguladora correspondiente. Estas bolsas servirían para cubrir las plazas ocupadas por personas con discapacidad intelectual con otras personas también con discapacidad intelectual, cumpliéndose siempre con el porcentaje de personas con este tipo de discapacidad trabajando en la administración.*



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

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

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

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

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

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

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

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



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

HECHOS

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

<< Artículo 82. Permisos de carácter general

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

b. Para el resto del personal, tres días.

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

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

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

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

<< Artículo 94. Complementos salariales

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

a) Personales:

(...)

e) Nocturnidad.

(...)

g) Complemento de atención continuada.

(...)



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

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

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

<< Artículo 100. Nocturnidad

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

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

Artículo 102. Complemento atención continuada

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

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

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

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



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

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

Expuesto lo anterior,

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

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

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



Pasa la palabra a la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** que está de acuerdo con lo expuesto por el **Sr. presidente y expone** que el complemento funcional retribuye la realización de unas funciones concretas y las condiciones más gravosas (el complemento de atención continuada retribuye la “penosidad” de trabajar fines de semana y festivos; el complemento de nocturnidad retribuye el trabajo nocturno y el complemento de turnicidad retribuye el trabajo a turnos).

La no realización del trabajo o prestación del servicio que da lugar a la obtención de un complemento funcional determina la imposibilidad de retribuirle, sin perjuicio de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo; es decir, se cobrarán las retribuciones del puesto, pero no el complemento, mientras no se desempeñe un trabajo en fines de semana, un trabajo a turnos, un trabajo nocturno, etc. En caso contrario, no habría diferencia entre la persona que trabaja y la que no para cobrar el complemento y la Administración lo pagaría dos veces.

El supuesto de las vacaciones se encuentra protegido por el Convenio y se cobra la media de los 12 meses anteriores; sino todo el mundo cobraría por calendario (como excepción, también objeto de protección, están los derechos fundamentales de los liberados y liberadas sindicales: sí lo cobran por calendario como protección al ejercicio de dichos derechos, no minorándose ese ejercicio y no viéndose coartados/as por una pérdida retributiva).

El artículo 85 refleja que “durante el período del disfrute de estos permisos se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando las *peculiaridades* que, en su caso, pudieran afectar a las retribuciones complementarias”; la peculiaridad de un complemento funcional es que solo se cobra si se realiza; estos permisos por causas sobrevenidas se disfrutan los días que el trabajador o trabajadora quiere y puede hacer uso de los mismos mientras se produzca el hecho causante; por tanto, no son días que vengan obligados en el calendario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Junta de
Castilla y León**

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

CCOO hace hincapié por las discrepancias del calendario y querían hacer una reflexión debiendo tratarse esas discrepancias de calendario cuando son remitidas a la comisión y no después calificándola de extemporales.

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 10:35 horas del día de la fecha.

Vº Bº EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Francisco Javier Raedo Aparicio

Tomás González Royuela