



**BORRADOR DEL ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA
GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE 23 DE
MARZO DE 2018.**

En Valladolid, el día 23 de marzo de 2018, en la Sala de Reuniones de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los asistentes que se relacionan a continuación, tanto de la Administración como de las representaciones sindicales:

**REPRESENTACIÓN
ADMINISTRACIÓN:**

D^a. Marta López de la Cuesta.
Ilma. Sra. Viceconsejera de Función
Pública y Gobierno Abierto.

D^a. María Antonia Abia Padilla.
Ilma. Sra. Directora General de la
Función Pública.

D^a. Margarita Pérez Roldán
Gerencia Regional de Salud

D. José Miguel García Huete
Dirección General de Recursos
Humanos de la Consejería de
Educación

D^a Sonia Sánchez Santana
Gerencia de Servicios Sociales

D. Ramón Avelino González López
Dirección General de Presupuestos y
Estadística

D^a. Emma Álvarez Bayón
D. Manuel Marcos Álvarez
D^a. Sonia Bustos Arribas

Dirección General de la Función
Pública.

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

Por CSI-F:
D. José Luis Rodríguez González

Por UGT:
D. Tomás Pérez Urueña
D^a Nieves Martínez de la Torre
D. Javier del Amo Navarro
D. Belarmino Rodríguez Pérez

Por CCOO:
D^a. Mercedes Verdejo Rodríguez
D^a Genoveva Arranz Sacristán
D. JuanCarlos Hernández Nuñez

Por CESM:
D. Mauro Rodríguez Rodríguez
D. Javier Salamanca Gutiérrez
Asesores:
D. Manuel Martínez Domínguez

Por FSES:
D^a Patricia San Martín Videira



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Función Pública
y Gobierno Abierto

ORDEN DEL DIA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente al día
13 de febrero de 2018

Punto segundo: Proyecto de Decreto por el que se regula la selección de personal
funcionario interino y del personal laboral temporal de la
Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus
Organismos Autónomos

Preside la reunión la Ilma. Sra. Viceconsejera de la Función Pública y Gobierno Abierto, que da comienzo la sesión, actuando como Secretaria Mercedes Martínez, Técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral. Convocada la reunión a las 11:00 horas, la Sra. Presidenta la declara abierta y válidamente constituida, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.1 del Reglamento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, a las 11:00 horas.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente al día 13 de febrero de 2018

La Presidenta de la Mesa pregunta a los asistentes si hay alguna alegación al acta que se traen a esta sesión para su aprobación, no señalándose nada, se aprueba por unanimidad el acta nº2 correspondiente a la sesión de 13 de febrero de 2018.

Punto segundo: Proyecto de Decreto por el que se regula la selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto señala que se trae a esta Mesa este documento, que ya pasó por la negociación de la misma y por el Consejo de la Función Pública. A raíz del informe de la Asesoría Jurídica en el que se indica que algunas cuestiones, que se recogían en la Orden, se consideraban más procedentes incorporarlas al Decreto. Vista la citada orden por los miembros de esta Mesa; hay que señalar que no hay modificaciones de fondo, sólo modificaciones desde el punto de vista formal, al entender más apropiado que se recojan diversas cuestiones en el Decreto que con anterioridad se incluían en la orden. A continuación da la Palabra a la Jefa del Servicio de Registro y de Gestión de Personal de la Dirección General de la Función Pública que explica brevemente el Proyecto: se ha incorporado en la exposición de motivos la explicación de porqué



queda fuera del ámbito de aplicación del Decreto: el personal docente, los funcionarios sanitarios y el personal que presta servicios en centros e Instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, igualmente el personal fijo discontinuo del operativo de prevención y extinción contra incendios forestales, para este último caso dada la necesidad de realizar pruebas selectivas específicas a este personal como garantía a un sistema de llamamiento que cubra de forma inmediata las vacantes que se produzcan. En el artículo 2 se recoge el sistema de selección a grandes rasgos. En el artículo 3 se recoge, a efectos de esta norma, las definiciones de los términos que se van a utilizar durante el articulado, con el fin de clarificar la redacción. El artículo 4 recoge los requisitos de acceso a las bolsas de empleo, el artículo 5 la competencia que se ha simplificado, sin perjuicio de las posteriores delegaciones. Respecto al artículo 6 recoge la publicación específica de los actos administrativos. El artículo 7 la convocatoria de las bolsas de empleo y su contenido. El artículo 8 se ha modificado ligeramente la puntuación, para simplificar la gestión, evitando decimales. El artículo 9 relativo a la aplicación de las bolsas, el punto 3 ya estaba recogido en la Orden. Los artículos 10 y 11 sobre ordenación de la bolsa, se han incluido cuestiones que se recogían en la orden. El artículo 12 que recoge las causas de disponibilidad, en relación con los artículos 13, 14 y 15 no se ha incorporado nada sobre los mismos, sólo ha sido aclarada su redacción. Respecto a las disposiciones adicionales: en las convocatorias específicas, por recomendación de la Asesoría Jurídica, se ha señalado que la competencia es del Consejero, con posterioridad puede ser delegada la misma. Respecto a la disposición adicional segunda se señala los convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas con la posibilidad del uso de las bolsas de empleo; señalándose la no penalización en caso de rechazo de la oferta por el aspirante.

Las centrales sindicales exponen lo siguiente:

El representante de CSI-F señala las cuestiones que plantean, que son remitidas por escrito a la Secretaria de la Mesa, que se anexan al acta. Indica que se ha mezclado en un único documento el borrador del Decreto y de la Orden que se entregaron en la Mesa de Negociación del mes de julio de 2017. Si se tuvieran en cuenta las alegaciones presentadas por CSIF en las anteriores mesas de negociación, mejoraría mucho este proyecto de selección de personal temporal y daría respuesta a las peticiones de los trabajadores.

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto contesta a las cuestiones planteadas por este sindicato lo siguiente: Respecto a los términos "Aspirantes" e "inscritos" Es interesante aclarar esta terminología para dar una precisión a lo largo de la redacción del proyecto. Son "aspirantes" quienes aspiren a ser nombrados empleados públicos de carácter temporal. Los "aspirantes", dependiendo de la fase del procedimiento de selección en la que se encuentren, recibirán la denominación de "inscritos", apuntados en la aplicación informática, "integrantes", inscritos con los méritos y en las zonas correspondientes tras cada fecha de corte y "candidatos", integrantes cuyos méritos se hubieren acreditado susceptibles de llamamiento. Se considera oportuno por esta Administración, que los empleados públicos de la misma se puedan presentar a las bolsas de empleo



temporal, siempre que reúnan los requisitos de titulación y sean declarados en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular. El tiempo que tarda en tramitarse la excedencia no tiene por qué suponer un obstáculo. Respecto a la petición de que la experiencia en la Administración de Castilla y León debe valorarse más que la adquirida en otras Administraciones, esto supondría ir contra el sentido de múltiples Sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional. En cuanto a la valoración de la formación de los candidatos supondría una complicación ya que ralentizaría la gestión de las bolsas. Por último, en lo que se refiere a las Comisiones de Seguimiento que el orden de llamamiento y las renunciaciones sea controlado por las mismas, para la gestión general de las bolsas, no se considera oportuno ya que ralentizaría ésta, se ha optado por la creación de dos comisiones de seguimiento en cada provincia en función de la representatividad para las convocatorias específicas.

El representante del sindicato UGT se remite a lo manifestado por este sindicato en las mesas. Señala que observan que no se recoge en el documento, las comisiones de seguimiento, que para ellos es importante que éstas se incluyan para evitar discrecionalidad.

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto contesta que las Comisiones de Seguimiento continúan existiendo lo que se ha pretendido es dar más garantía y que el sistema de llamamiento sea lo más ágil posible.

Continúan los representantes de UGT indicando las siguientes propuestas: que los candidatos puedan rechazar las ofertas sin penalización, la reincorporación a la bolsa, en caso de contratos cortos que no se produzca al final. Creen que hay cierta discriminación en relación con otras consejerías, en SACYL se tiene en cuenta los méritos correspondientes a los diez últimos años, no a los cinco últimos. Que se tengan en cuenta los trabajos realizados en empresas privadas. Respecto a los llamamientos solicitan que se efectúen en dos ocasiones consecutivas en un mínimo de 8 horas entre ellos, 3 horas se consideran poco y proponen que la no incorporación al puesto de trabajo debe dar lugar a la no disponibilidad sólo en la bolsa desde la que es llamado.

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto contesta a lo señalado por este sindicato lo siguiente: En el texto no se contemplan las penalizaciones, el rechazo de la oferta debe tener consecuencias en la medida que ralentiza la cobertura de los puestos de trabajo. La reincorporación según el artículo 15 se produce en el orden que corresponda en el listado de candidatos vigente. Por lo que respecta a las diferencias con otras Consejerías y en concreto con SACYL, el artículo 43 de la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León establece que los méritos correspondientes a ejercicios derivados de procesos selectivos tendrán en cuenta los superados en los cinco últimos años. Los trabajos en empresas privadas no se valoran igualmente como no se valoran los cursos, no es operativo y así se evitan discriminaciones. Respecto a que haya más tiempo entre los llamamientos, esto supone el ralentizar el proceso de los mismos. En cuanto a la no incorporación a un puesto de trabajo aceptado, se considera suficientemente grave como para causar la no disponibilidad en todas las bolsas gestionadas de acuerdo con lo dispuesto por esta norma.



La representante de CCOO expone en general las alegaciones presentadas por este sindicato, que se recogen como anexo en esta acta. Señala que la situación en la que queden los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo que acepte un llamamiento debe ser la misma.

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto contesta brevemente a las propuestas de este sindicato: Ya se ha señalado en reiteradas ocasiones la finalidad de este Decreto, la contratación temporal de personal cuando hay una necesidad, con un sistema transparente y ágil que permita seguir prestando el servicio de la mejor manera posible, algunas de las alegaciones planteadas, como las funciones de las comisiones de seguimiento, no se pueden admitir ya que se busca la mayor agilidad posible. Respecto a la fijación de las fechas de corte, el proyecto recoge la anualidad de las mismas, su fijación concreta estará en cada convocatoria. Por lo que se refiere a la baremación del trabajo del personal fijo discontinuo se valora porque es personal laboral fijo. En cuanto otorgar menor puntuación a los servicios prestados en SACYL nada justifica la diferencia de tratamiento. La valoración de la experiencia en empresas privadas en ocasiones no resulta útil para la Administración y la valoración de los cursos entorpecería la agilidad de las bolsas. Respecto a los procesos selectivos superados en la Administración Local no se valoran ya que los temarios y exámenes para el acceso a la Administración Local son muy diferentes de los exigidos para el acceso a la Administración Autonómica o la Estatal. No es oportuno el fijar unas zonas de empleo que abarquen únicamente las capitales de provincia. Las zonas se diseñarán con la finalidad de garantizar la cobertura de los puestos que se oferten. Respecto a la consulta de la bolsa con un código, ya está previsto. El plazo de publicación de los listados de integrantes: esta cuestión se recogerá en la convocatoria correspondiente. En principio todos los candidatos de la bolsa están en activo, salvo que éstos estén trabajando por lo que estarán no disponibles. Respecto a que no se penalice a quien no contesta al llamamiento de la bolsa, hay que recordar que la finalidad de las bolsas es cubrir los puestos correspondientes a la mayor brevedad posible. La regulación de la gestión de los llamamientos persigue dicha finalidad. Por lo que se refiere a la petición de que se considere como causa justificada de rechazo al llamamiento, el tener un contrato con una empresa privada se estudiará esta petición. En cuanto a la verificación de los requisitos específicos de los puestos por la Comisión de Seguimiento, ésta será informada de la justificación que dé la correspondiente Consejería sobre la exigencia de los mismos. No es oportuno la realización de un catálogo de puestos adaptados a las personas con discapacidad, ya que es difícil concretar, dada la variedad de discapacidades, hay que adaptar el puesto a la persona con discapacidad, si no discriminaría su incorporación. Respecto a la explicación del artículo 14.2 relativo a los llamamientos simultáneos, se estudiará si hay que dar una vuelta a la redacción, para que quedé más claro.



En cuanto a la petición de que quienes hayan superado ocho meses de trabajo deben reincorporarse al final de la bolsa, hay que señalar que las bolsas se reordenan anualmente de acuerdo con los méritos que se vayan generando y en su caso acreditando. No procede por tanto condicionar la prelación de los candidatos a la mayor o menor duración de sus vínculos con la Administración. Por último, en cuanto a la situación en la que queden los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, será de aplicación la normativa vigente en cada caso.

El representante de CESH felicita a la Consejería de la Presidencia por la refundición realizada en el Decreto, en términos generales, por no reiterar, se remiten a las alegaciones ya manifestadas. Destacan lo siguiente: creen que los servicios prestados en la Administración de la Comunidad de Castilla y León se deben primar. Consideran que la representatividad sindical en la configuración de las Comisiones de Seguimiento tiene que respetar los resultados electorales obtenidos en el nivel provincial, si no se respetan, entonces, con una sola comisión es suficiente. **Añaden que si no se respeta el derecho de los cinco sindicatos con presencia en las Mesas de Negociación y en el propio Consejo de la Función Pública a disponer de la misma información y participación en las Comisiones de Seguimiento se verán obligados a llevar el Decreto a los Tribunales de Justicia”.**

La Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto, sobre lo último planteado por este sindicato, realiza la siguiente especificación: en el apartado tercero de la Disposición Adicional primera, se crean dos comisiones de seguimiento de convocatorias específicas en cada provincia, una para la selección de personal laboral temporal y otra para la selección de personal funcionario interino. Cada una de las comisiones estará compuesta de forma paritaria por tres representantes de los empleados públicos, elegidos de entre los sindicatos con más representatividad por cada uno de los sectores en el ámbito provincial y tres representantes de la Administración, nombrados por el Delegado Territorial de cada provincia.

La representante de FSES indica que han presentado por escrito las alegaciones a este proyecto, que se anexan al acta. Destacan principalmente dos cuestiones: En relación con el personal de las categorías de Enfermeras y Fisioterapeutas, si estos se encuentran trabajando en SACYL, al estar de alta en persigo, no aparecen disponibles, plantean que cuando les toque en la bolsa que están apuntados si en este caso se les va a llamar. En los supuestos de maternidad y paternidad, piensan que como situaciones especialmente protegidas, debería permitirse al aspirante optar entre rechazar justificadamente la oferta o aceptar el puesto y mantenerlo reservado hasta el momento de la incorporación. Así lo ha establecido en múltiples sentencias el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y la Orden de selección de personal temporal de SACYL. Y coincide con el



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Función Pública
y Gobierno Abierto

representante de CESM en su observación sobre la composición de las comisiones de seguimiento.

Sobre esta última cuestión planteada, la Viceconsejera contesta que será estudiada.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12 horas y 45 minutos, de todo lo cual, como Secretaria, doy fe, con el visto bueno de la Sra. Presidenta.