



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Función Pública
y Gobierno Abierto

BORRADOR DEL ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE 5 DE JULIO DE 2018.

En Valladolid, el día 5 de julio 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 María de la Concha Nafría Ramos
Ilma. Sra. Directora General de Profesionales. Gerencia Regional Salud
D. Antonio Ruiz Gómez
Consejería de Educación
D^a María Belén Bausela Zamarro
Gerencia de Servicios Sociales

D. Ernesto Ángulo del Río

Por CESM:

D. Juan Carlos Alonso González
D. Mauro Rodríguez Rodríguez

Por FSES:

D^a Pilar Gredilla Fontaneda
D. ^a Patricia San Martín Videira
D. Fernando Martín Martín

Asistentes

D^a. María Luisa Viejo Álvarez
D.^a Emma Álvarez Bayón

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

Por CSI-F:

D. ^a Raquel Fernández Herrero
D. Carlos A. González Ordoñez
D. David Amo Rojo

Por UGT:

D. Tomás Pérez Urueña
D. Fernando Contreras Alonso
D. ^a Nieves Martínez de la Torre
D. Belarmino Rodríguez Pérez

Por CCOO:

D. Juan Carlos Hernández Nuñez



ORDEN DEL DIA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta de la sesión de fecha 22 de junio de 2018

Punto segundo: Proyecto de Decreto por el que se modifican determinadas normas en materia de función pública, en relación con la provisión de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla.

Preside la reunión la Ilma. Sra. Viceconsejera de la Función Pública y Gobierno Abierto, que da comienzo la sesión, actuando como Secretario Germán Molpeceres Nieto, funcionario del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral. La Sra. Presidenta la declara abierta y válidamente constituida a las 11,30 horas.

Punto primero:

Se pasa la lectura y aprobación del acta de 22 de junio de 2018 a la sesión del próximo día 6 de julio de 2018

Punto segundo:

Expone la Presidenta que el Proyecto de Decreto que se analiza modifica 3 normas: el Decreto referido al Ingreso del Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo, el Decreto 83/2008, que regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, y deroga la disposición adicional tercera del Decreto 285/1994, de 23 de diciembre, sobre la integración de los funcionarios transferidos a esta Comunidad en los cuerpos y escalas de la Administración.

En su intervención, la representación de CSIF expone lo siguiente:

"Respecto al art. 54 bis. Concurso abierto y permanente. En el punto 1 figura "Podrá" que expresa deseo pero no obligación. Aunque en el punto 6 indica que los CAP se realizarán, al menos, uno al año, esto crea confusión respecto a la obligatoriedad de las convocatorias.

En el punto 4 apartado c) consideramos que para aquellas plazas que no se incluyan en los CAP por estar pendientes de Planes de Empleo o propuestas de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, debe incluirse para evitar fraudes que se alarguen en el tiempo, "si en el plazo de un año no se ha llevado a efecto el Plan de Empleo o modificación de la RPT,



los puestos excluidos se incorporarán e el siguiente concurso abierto y permanente.” Esto ya se indicó anteriormente en las alegaciones.

En el punto 6 CSIF solicita que figuren al menos dos convocatorias de CAP al año. Que se podría hacer una disposición adicional transitoria que indicara que los dos primeros años sólo se haría una. La petición está argumentada para no dejar una plaza que pudiera ser importante en cuanto a su repercusión y desempeño vacía. Un año sin ocupar nos parece mucho.

Respecto al punto 7, consideramos que podría concretarse bastante más.

Quiere aquí hacer CSIF una valoración respecto a no incluir la formación. Si la formación no va a contar para los concursos y tampoco para la carrera profesional, puesto que no existe, la formación estará herida de muerte. Podría suceder que un funcionario de nuevo ingreso estuviera en la Administración sin formarse en 35 años hasta su jubilación. Esto va en contra de la calidad en la Administración Pública.

Se va a una ley de mínimos en materia de formación y eso perjudicará la calidad general de la Administración.”

El representante de UGT manifiesta textualmente lo siguiente: “

En relación con el Proyecto de Decreto al que se hace referencia en el título del presente documento, y que pasa de nuevo por esta Mesa de General de Negociación de empleados públicos, se deben señalar las siguientes consideraciones:

I.- Entendemos positivo que el Texto propuesto ya incorpore la exposición de motivos del Decreto para comprender correctamente su contenido, entendiendo que el texto propuesto es adecuado para comprender los cambios establecidos y los motivos que han llevado a la Administración a modificar las normas afectadas.

II.-Respecto del artículo 2 del Texto propuesto, donde se modifican varios artículos del Decreto 67/1999, de 15 de abril, consideramos que la modificación del «carácter provisional» de los destinos en el ingreso por turno libre o promoción interna, introducidos por la modificación del artículo 29 del citado Decreto de ingreso y provisión, puede ser adecuado y beneficioso para los funcionarios, siempre y cuando el concurso abierto y permanente se lleve a cabo. De lo contrario nos podríamos encontrar, como ya sucede en algunos cuerpos de la Administración Especial, un número importante de funcionarios de carrera en una situación de provisionalidad en su puesto de trabajo.

En relación al nuevo artículo 54 bis, que regula el Concurso Abierto y Permanente, entendemos bajo nuestro punto de vista, que sigue adoleciendo de los mismos errores que ya indicamos en nuestras alegaciones de 22 de mayo de 2018, ya que entendemos que la propuesta adecuada es la formulada a la Administración Autonómica mediante escrito de 13 de marzo de 2018 del Secretario de Administración Autonómica de la FeSP UGT de Castilla y León, y a ella nos remitimos. Sin perjuicio de lo anterior debe señalarse lo siguiente:

El apartado 1 del artículo sigue utilizando la forma de perífrasis verbal de «poder más infinitivo» que indica una posibilidad, «podrá convocarse» en vez de la forma «se convocará», que nos parece más acertada y evita la posibilidad arbitraria de convocar o no el Concurso. Por lo tanto proponemos esta redacción en el texto final.

Respecto del apartado 3, indicar que la redacción correcta con respecto al texto propuesto debería ser la siguiente: “cada una de las ofertas de plazas del concurso abierto y permanente incluirá todos los puestos de trabajo vacantes a la fecha que la oferta determine, así como aquellos puestos cuyos titulares alcancen la edad legal de jubilación, ya se anticipada u ordinaria siempre que esta petición se hubiera realizado en plazo reglamentariamente establecido, o bien aquellas plazas



donde su titular hubiera solicitado la permanencia en el servicio activo y en el plazo indicado llegase a la edad máxima que legalmente regule la Ley de Función Pública de Castilla y León, en ambos supuestos, siempre que dicha jubilación sea anterior a la fecha en que se dicte la resolución provisional del concurso". Esta propuesta se introduce ya que no es lo mismo que los titulares lleguen a la edad máxima de jubilación (60, 65 o 67 años según los casos), que la jubilación sea como consecuencia de una jubilación anticipada (anterior a la edad legal de jubilación), o que está sea como consecuencia de la prolongación al servicio activo (máximo 70 años).

En la redacción de la letra a) del apartado 4 donde se ha añadido el adjetivo "definitiva", nos parece acertada en consecuencia con la alegación que realizó este sindicato en la anterior sesión de la Mesa General de Negociación.

Respecto de la letra c) del apartado 4 se deberá añadir que dicho supuesto tendrá una acotación temporal de 1 año, como máximo, por lo que se propone la siguiente redacción: "c) Que estén incluidos o se incluyan en el ámbito de aplicación de un proyecto de Plan de Empleo o en una propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, por el plazo máximo de un año".

En relación al apartado 6 incidir en que este sindicato propone que sean "al menos dos" y no una la oferta de puestos y una resolución de adjudicación.

Sobre el contenido del nuevo apartado 7 propuesto, vemos positivo indicar que con la redacción de "se valorará" el grado personal y la antigüedad de los participantes no deja a la interpretación de si se tendrá o no en cuenta en el baremo, dejando claro que estos van a ser dos condiciones seguras que se van a valorar.

Por el contrario entendemos que la fórmula utilizada en la redacción de "podrán ser objeto de valoración, entre otros, aquellos méritos adecuados a las características o funciones de cada puesto contenido en la relaciones de puestos de trabajo" puede llevar a discrecionalidad de la convocatoria, en tanto en cuanto en las relaciones de puestos de trabajo, hasta lo que hemos comprobado a día de hoy, las funciones objeto de cada puesto son indicadas someramente en las RPT's, unido a que la adscripción de todos los puestos al Jefe de Servicio, en vez a los negociados como existía anteriormente, van a hacer difícil esta valoración de forma objetiva, por tanto se solicita mayor concreción en los conceptos que se van a ponderar en la valoración del concurso, debiendo tener en cuenta que si se valora el tiempo de permanencia en el último destino definitivo debe incluirse también el tiempo de permanencia desde la toma de posesión en destino provisional de los funcionarios de nuevo ingreso y promoción interna. Igualmente en la valoración del grado personal, y en consonancia con lo establecido en el Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal, deberá considerarse al personal de nuevo ingreso que se encuentre en destino provisional, otorgando al menos la puntuación mínima establecida en este apartado.

En cuanto a la nueva redacción del artículo 58, el cual no había sido contemplado en la anterior propuesta, debemos indicar que el periodo indicado para hacer efectivo el concurso "un mes desde la publicación de la resolución de destinos..." nos parece excesivo. Debemos partir de la idea que el Concurso Abierto y Permanente (CAP), lo que busca es una agilidad en su desarrollo, por tanto si el funcionario que concursa tiene que esperar en primer lugar el periodo de presentación de solicitudes, la tramitación de estas, la publicación de una resolución provisional, luego la fase de alegaciones, posteriormente la resolución definitiva, y a mayores la espera de un mes desde la publicación de la resolución del concurso, y posteriormente incorporarse en los plazos indicados en el citado artículo 58, el momento de incorporación efectiva se va a ir a más de un año, cuando lo que se buscaba es que el CAP se resuelva a la mayor brevedad posible. La propuesta de este Sindicato era que al menos en un año existieran dos resoluciones de adjudicación, por lo que cada una de ellas se debía de resolver en el plazo de 6 meses, en los meses de junio y diciembre. Por tanto y en



consecuencia con lo indicado solicitamos que ese mes de espera desde la publicación del concurso se elimine del texto definitivo.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que dicho plazo aparezca en el texto definitivo, se deberá eliminar del artículo propuesto el apartado tres, ya que entendemos que la situación contemplada en dicho apartado se encuentra subsumida en el plazo de un mes establecido en el nuevo texto, por lo que la posible necesidad de retener al funcionario de afectado por el Secretario General de la Consejería o por el Delegado Territorial donde preste servicios el funcionario ya no es necesaria puesto que ya no va existir el posible perjuicio en el funcionamiento del servicio público.

III.-Respecto al artículo 3 del Proyecto de Decreto, donde se modifica determinados artículos del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, entendemos que la nueva redacción dada al apartado primero del artículo 5 no es correcta.

Respecto al párrafo primero no queda claro a qué se debe aplicar al límite del 15% propuesto, sin al total del número de plazas del turno de discapacidad no cubiertas, o por el contrario al total de plazas de la oferta de empleo público del año siguiente.

Respecto al segundo párrafo del apartado segundo, y que viene a sustituir a la propuesta de la Disposición Transitoria Segunda del texto anteriormente propuesto por esa Viceconsejería, nos parece farragosa y poco clara. Por lo tanto creemos que la redacción dada se debería modificar añadiendo una aclaración final en consecuencia con lo indicado en la propia exposición de motivos del Proyecto de Decreto.

La propuesta que formulamos es la siguiente:

“1. Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran no se ofrecerán al turno libre, sino que se acumularán, por una sola vez, al ~~cupo~~ ~~que se destine para el~~ turno de personas con discapacidad en la oferta de empleo público del siguiente ejercicio, con el límite máximo del 15% del total de todas las plazas de la nueva oferta de empleo público propuesta.

La acumulación de vacantes al turno de personas con discapacidad prevista en el párrafo anterior no será de aplicación, cuando las ofertas de empleo público estén sujetas a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados por la normativa básica, por lo que las vacantes no cubiertas en el turno de personas con discapacidad se acumularán al turno libre de la misma oferta de empleo público de las que forman parte”.

IV.- Respecto a la Disposición Derogatoria, entendemos en consecuencia con lo que ya indicamos en nuestras alegaciones de 22 de mayo de 2018, que lo correcto hubiera sido modificar dicho precepto en el sentido de dejarlo condicionado a que se respete el «principio de reciprocidad» entre Administraciones para evitar un perjuicio futuro de funcionarios de esta Comunidad que quieran realizar una movilidad interadministrativa a otras Administraciones Públicas. De hecho y de forma paradigmática, con la eliminación de esta artículo podemos encontrarnos con la situación de que mientras por un procedimiento de concurso, los funcionarios de menor nivel no puedan realizar una carrera administrativa en la Función Pública de esta Comunidad, lo funcionarios que accedan a puestos por el procedimiento de libre designación y una vez que sean cesados, pueden realizar esta carrera administrativa de acuerdo con lo que se establece en los párrafos segundo y siguientes del apartado tres del artículo 84 del TREBEP, cuando la Administración de la Comunidad acuerde adscribir al funcionario a otro puesto de esta Administración, ejerciendo su derecho de opción a integrar al funcionario en la Administración Autónoma de Castilla y León.

Por tanto, si se opta por derogar la Disposición Tercera del Decreto 285/1994, de 23 de diciembre, entendemos que la Administración de la Comunidad, para salvaguardar el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 y 23.2 de nuestro texto constitucional, no deberá optar en ningún caso a integrar a los funcionarios



cesados en los procedimientos de libre designación que procedan de otras Administraciones Públicas."

El representante de CCOO manifiesta su malestar por las modificaciones tan importante del texto actual en relación al visto anteriormente, pasando posteriormente a señalar lo siguiente en relación a distintos artículos del Proyecto de Decreto: "

1. Art. 29.1

Donde dice: "La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada plaza en las relaciones de puestos de trabajo."

Cambiar a: "La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados, que en todo caso corresponderán a puestos de nivel mínimo de los previstos en la correspondiente relación de puestos de trabajo para su cuerpo o escala, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada plaza en las relaciones de puestos de trabajo."

2. Art. 54 bis.1 (Reitera prácticamente la ya presentada en MGEP del 18/05/18)

Donde dice: "Podrá convocarse concurso general, abierto y permanente, para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario de los Cuerpos y Escalas de Administración General y de Administración Especial determinados en los artículos 31 y 32 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, cuya forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo sea el concurso ordinario"

Cambiar a: "La provisión de la generalidad de los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario de los Cuerpos y Escalas de Administración General y de Administración Especial determinados en los artículos 31 y 32 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, cuya forma de provisión sea el concurso ordinario, se realizará a través de un procedimiento de concurso general abierto y permanente, con la única excepción de puestos cuya cobertura esté compartida en la relación de puestos de trabajo con personal



docente o estatutario; dicho concurso se regirá por las normas establecidas en este Capítulo...

De este modo queda claro que todas las plazas cuya forma de adscripción sea el concurso ordinario y no sean compartidas, según la RPT, con personal docente o estatutario serán objeto del concurso abierto y permanente; así no se limita el derecho de este otro personal a poder acceder a la provisión de dichos puestos a la vez que se asegura que todos los demás puestos de concurso ordinario serán objeto de este concurso.

3. Art. 54 bis.4.C) (Reitera la ya presentada en MGEP del 18/05/18)

Donde dice: Que estén incluidos o se incluyan en el ámbito de aplicación de un proyecto de Plan de Empleo o en una propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Añadir: "Esta exclusión no podrá tener una duración superior a un año desde el momento de la resolución de exclusión."

De esta forma evitaríamos que las exclusiones puedan ser duraderas sin que se resuelvan los procedimientos que en principio amparaban esa exclusión, como ocurre en el concurso abierto y permanente de personal laboral, en el que hay plazas excluidas por hipotética funcionarización desde hace muchos años.

4. Art. 54 bis.4.D) (Similar a la ya presentada en MGEP del 25/01/18)

Eliminar la letra: "d) Que por causas técnicas y organizativas debidamente motivadas no deban incluirse en esa oferta de plazas."

Nos llama negativamente la atención que se incluya esta nueva letra que no se preveía en el borrador presentado a negociación en mayo pasado, aunque se asemeja mucho a la misma letra d) propuesta en la versión de modificación de enero de 2018 y que fue eliminada. Si no se considera necesaria la cobertura de una plaza, la administración puede instar un procedimiento de eliminación del mismo en la RPT, y se incluiría el caso en la letra c) de este apartado. Las causas técnicas u organizativas no proceden como causa de exclusión, ya que se trata de puestos de plantilla que deben estar necesariamente presupuestadas y se entienden necesarios para el servicio mientras figuren en la RPT.

5. Art. 54 bis.5 (Reitera la ya presentada en MGEP del 18/05/18)

Donde dice: "La solicitud de puestos se hará de forma individualizada, no siendo válidas las solicitudes genéricas."



Cambiar a: "La solicitud de puestos se hará de forma individualizada o de forma genérica, de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria."

De esta forma permitimos facilitar la solicitud de un tipo de terminado de puestos en centros o localidades determinadas, siempre de acuerdo con las claves y opciones que puedan plantearse en la convocatoria, de modo similar a como se hace ya en el concurso abierto y permanente de personal laboral. Para ello es necesario tener una buena codificación de todos los centros de trabajo.

6. Art. 54 bis.6 (Reitera la ya presentada en MGEP del 18/05/18)

Donde dice: "Cada año se realizará, al menos, una oferta de puestos y una resolución de adjudicación."

Cambiar a: "Cada año se realizarán cuatro ofertas de puestos y cuatro resoluciones de adjudicación."

Para la puesta en marcha de este concurso, y debido a la complejidad de aplicación en los primeros años, se requeriría incluir una Disposición Transitoria, que sería la siguiente:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: *Durante los dos primeros años naturales de aplicación del concurso abierto y permanente regulado en el artículo 54 bis de este decreto, se realizará una oferta de puestos y una resolución de adjudicación anual. La primera oferta y resolución incluirán una fase de resultas, cuyas plazas se ofertarán y resolverán al mismo tiempo que las plazas vacantes.*

Nuestra propuesta es que se siga la misma operativa que en el caso del Concurso Abierto y Permanente para el personal laboral, incluyendo lo relativo a plazos de presentación de solicitudes, resoluciones provisionales y definitivas y fechas de toma en consideración de los méritos alegados. En cuanto a la inclusión de una fase de resultas en la primera oferta y resolución de plazas, se basa en que la consecución de plaza en la primera resolución solo habrá permitido acceder a las plazas vacantes en ese momento, pero no a las que queden vacantes a partir de esa resolución; así se penalizaría de forma importante las expectativas de conseguir en futuras resoluciones esas plazas, si fueran interesantes, a los adjudicatarios en la primera oportunidad por el hecho (previsible según lo adelantado por la Administración en la MGEP de 25/01/18) de que se valorará de forma importante la permanencia en el puesto de trabajo.

7. Art. 54 bis.7



CCOO entiende que en la redacción de un decreto de este tipo debe recogerse detalladamente el baremo de méritos que se tendrán en cuenta para el concurso abierto y permanente. Reiteramos las alegaciones recogidas en el apartado B de las presentadas en la Mesa General de Empleados Públicos de 25/01/2018, ya que ha sido el único momento de la negociación en que se ha tratado la cuestión del baremo.

En todo caso, entendemos que al personal de nuevo ingreso al que se le adjudique un destino provisional, de acuerdo con el artículo 29.2 de este Decreto, se le computarán a estos efectos como si fuera destino definitivo.

Añadir: "Serán objeto de valoración en el concurso abierto y permanente la antigüedad, el grado personal y el trabajo desarrollado. En los casos de méritos específicos previstos en la RPT se valorarán exclusivamente los recogidos explícitamente en la misma."

8. Art. 54 bis.8 (Reitera la ya presentada en MGEP del 18/05/18)

Añadir un punto con la previsión de constitución de una Comisión de Traslados específica para este concurso, coherente con lo previsto en el artículo 56, en el que se determinen las funciones (que en todo caso incluirán el seguimiento de las plazas excluidas), composición (será paritaria) y normas básicas de funcionamiento.

Pretendemos que se constituya una comisión similar a la existente para personal laboral, que ha demostrado su utilidad y buen hacer, aunque reforzando la intervención sindical al hacerla paritaria, dejando el voto de calidad del presidente para dirimir los empates.

9. Art. 58.1

Eliminar el comienzo del apartado, de tal forma que comience en "El cese se producirá dentro de los tres días hábiles siguientes al de la publicación de la resolución del concurso en el Boletín Oficial de Castilla y León".

De esta manera quedarían en igualdad de condiciones en todos los tipos de concursos.

ALEGACIONES A LA PROPUESTA DE MODIFICACION DECRETO 83/2008, 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 la Comunidad de Castilla y León.

10. Art. 5.1



Cambiar la redacción de este apartado y recuperar la propuesta en el borrador presentado en MGEP el 18/05/2018 (incluyendo la Disposición Transitoria referida en la Alegación 11):

1. Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran no se ofrecerán al turno libre, sino que se acumularán al cupo que se destine para el turno de personas con discapacidad en la oferta de empleo público del siguiente ejercicio con un límite máximo del 15 por ciento del total de ésta.

Esta medida se aplicará por una sola vez para las plazas reservadas y no cubiertas, de modo que, en caso de volver a quedar vacantes no será posible acumularlas nuevamente en ofertas sucesivas.

No compartimos el cambio en la redacción del segundo párrafo respecto al borrador mencionado. Se elimina la opción de acumular vacantes prevista en el párrafo primero del apartado precisamente en los ejercicios en que exista la tasa de reposición de efectivos, que es cuando más necesaria sería esta acumulación.

Además, esta medida podría parecer discriminatoria por parte de la Administración, pues cuando existe tasa de reposición restringe el número de personas con discapacidad que pueden acceder a la misma.

En caso de que la Administración se niegue a volver a la redacción anterior, incluyendo la Disposición Transitoria Segunda propuesta en nuestra Alegación 11, solicitamos que, al menos, se recupere esa acumulación en el primer ejercicio siguiente en que desaparezca esa tasa de reposición.

11. Disposición Transitoria.

Añadir: Disposición Transitoria Segunda. Aplicación del artículo 5.1 del Decreto: "En tanto las ofertas de empleo público estén sujetas a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados en la normativa estatal básica, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 5.1 de este Decreto, por lo que las vacantes no cubiertas en el turno de personas con discapacidad se acumularán al turno libre."

No compartimos la eliminación de esta Disposición que se recogía en el borrador presentado en la MGEP del 18/05/2018 y que permitiría no perder plazas ofertadas en ejercicios en los que opere la tasa de reposición de efectivos impuesta por la normativa básica estatal. Con esta supresión, la escasez de oferta de empleo público se agrava y no se palía, ni de forma mínima, con esta posibilidad ahora suprimida.



En conclusión, observamos que los cambios introducidos en esta última fase de modificación del proyecto son, en buena medida, contrarios a las modificaciones recogidas a lo largo del proceso negociador. Esta forma de actuar se está convirtiendo últimamente en una práctica habitual de la Administración, presentando un documento a la firma como si no hubiera existido negociación previa alguna. Dado que estas modificaciones recogían en algunos casos propuestas de la parte sindical que en este momento se retiran, CCOO quiere dejar constancia de su malestar y pone en duda la existencia de buena fe negociadora por parte de esta Viceconsejería en el proceso negociador que se está siguiendo y que es más amplio que las modificaciones que nos ocupan en esta Mesa General concreta."

CESM-USCAL

Respecto al Decreto 67/1999, que afecta al personal sanitario que no pertenece a Sacyl, no mejora, a su juicio, la redacción del Decreto 29/1992 que obliga a la convocatoria de un concurso anual. Solicita que se cumpla el Decreto 29/1992. Sobre el artículo 54. Bis.4, coincide con las apreciaciones al respecto del representante de CCOO, y así el punto d), referente a la exclusión de plazas de la oferta del CAP, por causas técnicas y organizativas, considera que ya está incluido en la letra c) del mismo artículo. Sobre el artículo 8, se remiten a lo que alegaron ya en su día.

La representante de FSES-SATSE expone lo siguiente:

"En cuanto al Art. 3, que modifica el Decreto 83/2008 de 23 de diciembre manifiesta su valoración positiva a la acumulación de vacantes al turno libre de personas con discapacidad cuando las ofertas de empleo estén sujetas a los límites de reposición efectivos fijados por la normativa estatal, pero en cuando esta circunstancia no se dé, en educación las convocatorias son a distintos cuerpos, alternando Maestros y Secundaria y resto de cuerpos cada año. Por lo que solicita que no se pierdan plazas en ningún proceso que se convoque."

Contesta la Sra. Presidenta a las organizaciones sindicales

A CSIF

En relación al artículo 54 Bis, punto 1, cuando se refiere a "podrá convocarse" expone que es copia literal de lo que al respecto señala la Ley de Función Pública, y por lo tanto no se puede modificar, dando como opción que podría ser suprimida dicha referencia por constar ya en la Ley. Considera razonables las consideraciones de los sindicatos relativas a marcar un plazo para la ejecución de las causas de exclusión a las que se refiere el artículo 54, Bis, 4.c), y que se estudiarán. En relación al punto d) del mencionado



artículo, que hace referencia a las causas de exclusión de la oferta por causas técnicas u organizativas, y que han señalado varias organizaciones sindicales, contestando a CSIF en concreto, se exponen varios ejemplos para justificar que existen causas o razones concretas que hacen necesario mantener el punto d) y no incluirlo en el punto c) como han sugerido los sindicatos. Algunas organizaciones sindicales, en concreto CESH-USCAL, manifiestan que es razonable la postura de la Administración pero piensan que debe constar de modo claro el matiz de excepcionalidad en estos supuestos. La Sra. Presidenta responde que se publicarán en el Portal del Empleado Público y en el BocyL las plazas que se excluyan del CAP por estos motivos.

En relación al Punto 6º, manifiesta que el citado artículo dice textualmente, al menos, 1 Concurso anual, lo que posibilita que pueda haber más, aunque le parecen excesivos 4 CAP al año. Acerca del Punto 7º, se estudiará la propuesta de CSIF, hecha también por otros sindicatos de buscar un texto alternativo. En cuanto al tema de la formación, manifiesta la Sra. Presidenta que la postura de la Administración es que los cursos de formación no formen parte de la valoración del Concurso; considera que la formación debe darla la Administración obligatoriamente ya que son conocimientos necesarios que sirven para ejercer el puesto de trabajo.

CCOO y CESH-USCAL apoyan la postura de la Administración de que la formación debe ser una obligación de la Administración formar a sus trabajadores y no tiene que incluirse en la valoración de los concursos. CESH-USCAL manifiesta que el tiempo de formación debe considerarse tiempo de trabajo.

A UGT.

Comienza la Sra. Presidenta manifestando que algunas alegaciones de esta organización sindical ya han sido contestadas, por lo que se conoce la posición de la Administración en esos supuestos.

En relación a lo expuesto por el sindicato, con respecto al artículo 54,BIS , punto 7, manifiesta la Sra. Presidenta que se estudiará lo planteado por el sindicato en relación a los puestos ocupados en adscripción provisional.

En cuanto al apartado 3º de este artículo, la Administración aclara que "el tiempo máximo de prórroga del servicio activo" es el término más óptimo para cubrir todo tipo de situaciones, manifestando que con dicha expresión se asegura que una plaza ofertada en el concurso luego no quede vacante por prórroga en el servicio activo del titular de la plaza. No obstante, la Administración está abierta a otras fórmulas que permitan que no se queden vacantes puestos. El sindicato CESH propone que se aplique el Decreto 29/1992.



Sobre lo planteado por el sindicato acerca del artículo 58, y en relación al plazo de un mes, comenta la Sra. Presidenta que se busca acabar con los ceses diferidos ya que han demostrado que pueden originar una reacción en cadena, además con el establecimiento del plazo de un mes se intenta mejorar la prestación del servicio, al permitir que un trabajo se termine por el funcionario que ha concursado antes de su marcha. No obstante, esto no supone la eliminación de los ceses diferidos, sino el propósito de reducirlos. Toma la palabra UGT proponiendo que este plazo se aplique también en los supuestos del Concurso Específico y en los de Libre designación. La Sra. Presidenta manifiesta que se valorará la propuesta de UGT.

El representante de CSIF plantea que si se va a establecer un tope de valoración por antigüedad y por el tiempo de estancia en el último destino. Manifiesta la Sra. Presidenta que en este momento no está fijado el baremo, pero cuando lo esté, se comunicará a las organizaciones sindicales.

En cuanto a la manifestación del sindicato en relación a los funcionarios que acceden a esta Administración procedentes de otras administraciones, se aclara que, con la aprobación de este Decreto, sólo podrán concursar a plazas abiertas.

Por último, la Sra. Presidenta expone que no puede establecerse en el Proyecto de Decreto una disposición transitoria al Decreto 83/2008 puesto que este texto está en vigor desde el año de su aprobación-2008- y no puede establecerse una transitoriedad en 2018 a un texto del 2008, por eso se ha optado por incluir la modificación en el texto articulado.

A CCOO

En relación a la solicitud del sindicato de reflejar en el artículo 29.1 que a los funcionarios de nuevo ingreso se les oferten puestos de nivel mínimos, responde que se ofertarán siempre los niveles mínimos salvo que sea necesario ofertar mejores niveles para poder cubrir puestos en determinadas provincias de difícil cobertura.

En cuanto a su propuesta del artículo 54, Bis. 1) manifiesta la Sra. Presidenta que se ajustará haciendo referencia a estatutarios y docentes. En su alegación al 4. c), referente a establecer un plazo de exclusión de las plazas, ya se ha contestado que se estudiará. En relación a la exclusión del apartado d), ya se han explicado las razones que justifican su mantenimiento.

Acerca de solicitar puestos de forma genérica, manifiesta la Sra. Presidenta que quizá fuera conveniente quitar este punto del Decreto y hacer su desarrollo en la Orden, si bien lo más razonable es que, salvo algunas excepciones, lo más normal sea establecer que la solicitud sea individualizada.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Función Pública
y Gobierno Abierto

En cuanto a la solicitud de que haya más de un concurso al año, ya se ha contestado.

Considerar como destino definitivo los destinos provisionales que se puedan dar al personal de nuevo ingreso, a la hora del baremo del concurso, ya se ha expuesto anteriormente en la postura de la Administración.

Se estudiará la propuesta de crear una Comisión específica de Traslados.

Por lo que se refiere a la eliminación del plazo de un mes a que se hace referencia en el artículo 58.1, ya se ha explicado las razones de mantenerlo.

A CESM-USCAL

La Sra. Presidenta manifiesta al sindicato que la mejoría consiste en que ahora el concurso anual se extiende a todo el personal, y, en relación con el resto de las cuestiones planteadas por la organización sindical, expone que ya han sido respondidas anteriormente.

A FSES

Contesta la Sra. Presidenta al planteamiento de FSES, que nos encontramos con los límites que impone la normativa de Presupuestos Generales del Estado.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13 horas, de todo lo cual, como Secretario, doy fe, con el visto bueno de la Sra. Presidenta.