



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

BORRADOR DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, CELEBRADA EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2019

En Valladolid, siendo las 10.00 horas del día 14 de noviembre de 2019, en la Sala de Reuniones de la Consejería de la Presidencia, (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros de la Mesa Sectorial de Función Pública, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D^a. Paloma Ortega Rivero

Directora General de Función Pública

D^a. Sonia Bustos Arribas

D^a M.^a Luisa Viejo Álvarez

D. Juan José Trigueros Garrido

Dirección General de Función Pública

D^a. Begoña Fernández Olaskoaga

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D^a. M.^a Jesús Martínez Serrano

Consejería de Sanidad

D^a. M.^a Victoria Alonso Arranz

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT

- D. Fernando Contreras Alonso
- D. ^a Consuelo Pombero Sánchez
- D. Enrique López Campo

CC.OO.

- D. Juan Carlos Hernández Núñez
- D. Ernesto Ángulo del Río
- D. ^a Mercedes Verdejo Rodríguez

CSI-F:

- D. Agustín Argulo Martínez
- D. José Contreras Lorigo
- D. José Luis Rodríguez González

CEMS-USCAL:

- D. Javier Salamanca Gutiérrez
- D. Juan Carlos Alonso González
- D. Manuel Martínez Domínguez

CGT

- D. Miguel Ángel Álvarez Álvarez
- D. Basilio Villacorta Fernández



ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión 7 de noviembre de 2019.

Punto segundo: Procesos selectivos pendientes que se corresponden con las Ofertas de Empleo Público de los años 2017 y 2018.

Punto tercero: Estudio y análisis de los siguientes aspectos relacionados con los procesos selectivos: tipología de pruebas, temarios, colaboradores y tribunales.

Punto cuarto: Ruegos y preguntas.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretario, Germán Molpeceres Nieto, funcionario del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión 7 de noviembre de 2019.

Expone la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral que se han presentado alegaciones al borrador de acta de la organización sindical CGT. También se han incorporado al borrador de acta las propuestas de CSIF como había advertido el citado sindicato. Propone, con el visto bueno de la Presidencia, que cuando se quiera que una intervención quede constancia, hay que facilitarla el mismo día o en las 48 horas siguientes (artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público), a través de medios electrónicos y se insertará en letra cursiva y en negrita.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral, señala que, respecto a las alegaciones de CGT, por aplicación de la normativa no se admitirán aquellas alegaciones en que se vean afectadas intervenciones ajenas. O al menos, es preciso dar un turno de intervención a las organizaciones señaladas. Sólo se toma en cuenta lo que afecta a cada organización sindical alegante.

Se acuerda que la lectura y aprobación del acta de la reunión de la Mesa Sectorial de Función Pública, con las alegaciones que presenten los sindicatos, se retire de la presente sesión y se lleva a la siguiente Mesa, junto con el acta de la presente reunión.

Por CSIF, su representante alega que en *la página 5, al final, el segundo párrafo empezando por el final cuando dice: "UGT y CSIF responden por alusiones a CGT, que quieren que conste en acta que sus organizaciones están en contra de los procesos de estabilización. " Eso no fue lo que se dijo. CSIF lo que quería manifestar es su rechazo a la acusación que en el párrafo anterior a ése hizo CGT cuando dijo: "Les parece insuficiente el número de plazas ofertadas y desean que conste en acta que están totalmente en contra de los procesos de Estabilización. En su opinión, culpa a la Administración y a los sindicatos pues no debió haberse llegado a esta situación".*

"CSIF rechaza esta acusación, pues no está ni a favor ni en contra de los procesos de estabilización."

Alegaciones de UGT

1º.- Pagina 5 del acta intervención de UGT: no se ha reflejado correctamente lo que se dijo en la Mesa, y entendemos que no se recoge puntos principales de la intervención.



Donde dice

UGT manifiesta, la insuficiencia de plazas; propone que las plazas de auxiliar administrativo se pasen a promoción interna pues en promoción interna no se consume tasa de reposición. Señala que el Cuerpo de Ingenieros Técnicos Agrícolas está muy perjudicado y que hay 480 vacantes y 100 interinos en este momento, mientras que en la OPE solo constan 20 plazas.

Debe decir.

"UGT manifiesta, la insuficiencia de plazas; propone que las plazas de auxiliar administrativo se pasen a promoción interna pues en promoción interna no se consume tasa de reposición y utilizar este número de plazas liberadas, para convocar más plazas en otros cuerpos y escalas. Que en agentes medioambientales, por ejemplo, cuando acabe el proceso no da ni para cubrir las jubilaciones que se van a producir.

Igualmente, en toda la negociación del Catálogo de Puestos Tipo y las Relaciones de Puestos de Trabajo, la Administración ha aludido a la necesidad de incorporar a la Administración nuevos puestos de los cuerpos y escalas de los subgrupos A1 y A2 de la Administración Económico-Financiera (por el cambio de estructura que quiere realizar en los Servicios Territoriales de Hacienda) pues bien entendemos que no se ve reflejado en el número de puestos propuestos. Señala que el Cuerpo de Ingenieros Técnicos Agrícolas está muy perjudicado y que hay 480 vacantes y 100 interinos en este momento, mientras que en la OPE solo constan 20 plazas".



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

2º.- En la Pagina 5 Intervención de CGT

Lo que dice la CGT es que están en contra de los procesos de estabilización. Y que esta situación de alta interinidad, es culpa de la Administración y los sindicatos.

Lo que hace CGT es culpar a los sindicatos de haber permitido esa alta interinidad. Y ese proceso viene impuesto por las distintas administraciones. Y lo que dijo UGT es que nosotros también estábamos en contra de esas medidas de austeridad (como ya denunciábamos en el acta del 2011, que solo llevaría a más precariedad e interinidad). Que UGT ya avisó de que esto era un callejón sin salida. No que estemos en contra de la estabilización (somos firmantes, somos coherentes con lo que firmamos). Estábamos y seguimos estando en contra de las limitaciones a la contratación, cuyo mayor exponente es la tasa de reposición

Por lo tanto, la redacción para UGT debería ser así:

Donde dice:

UGT y CSIF responden, por alusiones, a CGT que quieren que conste en acta que sus organizaciones están en contra de los procesos de estabilización.

Debe decir:

"UGT y CSIF responden, por alusiones, a CGT que quieren que conste en acta que sus organizaciones estuvieron en contra de las medidas de austeridad (como refleja nuestras alegaciones del año 2011)".



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Alegaciones de CESH-USCAL

En primer lugar, ***es preciso rectificar el nombre y apellidos de D. Manuel Martínez, por estar mal recogido en acta.***

En segundo lugar, en ruegos y preguntas, CESH-USCAL pedía a la Directora General de la Función Pública, que ***"en la siguiente Mesa de Negociación que se convocase, excepto la del día de hoy, se metiera un punto del orden del día para estudiar o negociar la reducción de jornada a 35 horas y en otro punto, la carrera profesional."***

Alegaciones de CGT al borrador del acta de la Mesa Sectorial de Función Pública de 7 de noviembre de 2019

"Folio 5 del Acta, argumentos expuestos de CGT a la OEP 2019

Además de lo reflejado en el acta, y dado que algunos de los argumentos han sido reflejados de forma parcial, queremos indicar lo que expuso CGT en este punto:

Que le parece insuficiente el número de plazas ofertadas.

Que la Administración de JCyL se encuentra en situación de carencia extrema de personal.

Consideramos que la cobertura con carácter habitual mediante interinidad o libre designación de plazas de funcionario atentan contra la independencia y la objetividad del funcionario y pone como ejemplo al cuerpo de letrados.

Por este motivo y para evitar situaciones de control y de utilización de la administración con intereses alejados al servicio público piden que estas se cubran mediante procesos de OEP y Oposición abierta y libre.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Solicita que, en la OEP, pues así lo permite la ley, se aplique la mejora del 8% sobre el 100% para todos los cuerpos y grupos de funcionarios con destino en sectores prioritarios como Sanidad, Educación, atención al ciudadano.....etc.

Considera que se está disminuyendo la calidad del servicio público, sobre todo una carencia muy importante en el de los cuerpos Administrativos C1-C2 en todos los ámbitos, pero sobre todo en las zonas rurales. Manifestando que el gobierno de la JCyL está contribuyendo al cerrar o dejar sin servicio de atención directa a los ciudadanos alejados de los núcleos urbanos en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones y contribuyendo de manera activa a la España Vacía que tanto daño está haciendo a esta comunidad.

También se expuso la falta de plazas ofertadas en otros cuerpos o escala, como el de Ingenieros Técnicos Agrícolas, Médicos de Empresa, I Agrónomos, y otros colectivos

Que la postura de CGT ante los procesos de estabilización es muy clara. "Estamos en contra de los procesos de estabilización tal y como se ha propuesto por parte de la Administración" y que "somos partidarios de aplicar los principios básicos de igualdad, capacidad y mérito, entienden que la forma habitual de cobertura de las plazas de funcionario debe de ser la OPOSICION, LIBRE Y ABIERTA para todos los ciudadanos"

"Folio 6 Promoción interna, no se refleja en el acta algunos de los argumentos expuestos por CGT

Para la OEP2020. CGT Indica que la Administración tiene que ser más generosa con esta oferta, dado que es una forma de satisfacer los anhelos de muchos empleados públicos, en unos tiempos donde está imperando el caos y la inseguridad a este sector de funcionarios

Igualmente y sobre el tema de promoción interna se pide se realice un estudio entre con la posibilidad de iniciar una promoción interna



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

abierta y permanente y que se permanezca en el puesto con la mera superación de examen de promoción si este pertenece también al cuerpo superior (al estilo AGE).

A todas las plazas ofertadas en Promoción Interna de la OEP 2019, habría que sumar las no cubiertas en los distintos procesos selectivos de las OEP de 2016 y 2017

También comenta que desde la administración se tiene que propiciar el cambio de las titulaciones universitarias, para no impedir la promoción interna a ningún funcionario por problemas entre la titulaciones antiguas y nuevas

CGT propuso que la administración hiciera encuestas entre su empleados públicos, para saber que titulaciones tienen estos y a que cuerpos les gustaría promocionar, para así tener claro esta Administración que procesos de Promoción Interna tenían más aceptación entre sus empleados y proceder a promoverlos"

"Folio 7. Propuesta de la Directora General para que se vote este OEP 2019.

La Administración propone inicialmente que se vote esta propuesta, al no producirse la misma.

CGT considera que se tendría que haber votado esta propuesta y que le corresponde a esta mesa sectorial, entre sus funciones, aprobar varias materias, entre ellas la OEP 2019.

Folio 7. No se ha reflejado, en el turno de Ruegos y preguntas, nada de lo expuesto en el mismo, como:

La Administración comienza informándonos de las modificaciones que se llevarán a cabo en las pruebas práctica de ofimática, estas serán pantallazos en PDF, para evitar los múltiples fallos y problemas surgidos con la utilización del ordenador



CGT pregunta por el cumplimiento de la Sentencia 223/2014 (no ofertadas 1500 plazas en el concurso de diciembre de 2014) y sobre la posible interferencia en la OEP2019

La Administración nos indica que este proceso sigue en fase de alegaciones y mientras no haya un Auto firme, que resuelva el incidente de ejecución, no pueden hacer nada

CGT, plantea que en futuras reuniones se tiene que abordar el tema de Justicia Salarial, al ser esta CCAA la que peor retribuye a sus funcionarios”

Alegaciones de CCOO

En la página seis, donde dice : " A continuación, se analizan las plazas de promoción interna de la OPE 2019, indicando la Jefa Acceso, Provisión y RPT que, en la documentación enviada, hay que hacer las siguientes modificaciones, constaban 3 plazas de Ingeniero Agrónomo,...", debe decir: "A continuación, se analizan las plazas de promoción interna de la OPE 2019, indicando la Jefa Acceso, Provisión y RPT que, en la documentación enviada, hay que hacer las siguientes modificaciones, constaban 3 plazas de Arquitectos,...".

En la página siete, se añade un texto al primer párrafo. Después de: "Por último, solicita que se abra promoción interna para el Cuerpo de Letrados. " Se añade: "Añade que debe incluirse promoción interna de todos los cuerpos de ingenieros técnicos a ingenieros superiores en cada especialidad en los que hubiera demanda."

Y en la misma página siete y también en la ocho, antes de finalizar la reunión con una breve intervención de la Sra. Presidente, el sindicato CCOO solicita la inclusión del siguiente texto:

"En el apartado de Ruegos y Preguntas, el representante de CCOO plantea las siguientes cuestiones:



Situación y previsiones de la resolución del concurso abierto y permanente de funcionarios. –RESPUESTA DE LA PRESIDENTA-

Dado que la Ley 7/2019 de Carrera Profesional prevé un plazo de 6 meses para la elaboración del Reglamento, ¿en qué situación de tramitación se encuentra dicho reglamento? –RESPUESTA DE LA PRESIDENTA-

Dado que en esta mesa se están tratando procesos de promoción cruzada (auxiliares administrativos, y posible ampliación a otros cuerpos, escalas o áreas funcionales de cara al futuro), solicitamos que sean tratados en Mesa conjunta de todo el personal de administración general, y no separadamente en la de funcionarios y laborales. –RESPUESTA DE LA PRESIDENTA-

Queremos dejar constancia que nos sorprende la urgencia de tramitación de esta OEP-19 expuesta por la representación de la Administración, ya que se nos dice que hay que aprobarla rápidamente en el Consejo para que se puedan realizar todos los trámites previos a su aprobación. Solo mencionaremos el hecho de que en 2018 se estuvo negociando la OEP-18 durante el mes de diciembre y finalmente fue aprobada y publicada antes de finalizar el año.”

Antes de dar inicio al punto segundo, la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral y a petición del sindicato CGT en la reunión del día 7 de noviembre, entrega a los asistentes a la reunión un cuadro elaborado en base al certificado emitido por la Dirección General de Trabajo en noviembre de 2016, relativo a las unidades electorales correspondientes a Administración General y sus Organismos Autónomos.



Punto segundo: Procesos selectivos pendientes que se corresponden con las Ofertas de Empleo Público de los años 2017 y 2018.

Se reparte a los miembros de la Mesa documentación relativa al modelo de convocatoria de promoción interna del Cuerpo Auxiliar.

La Sra. jefa del Servicio de Acceso, Provisión y RPTs explicando a los miembros de la Mesa la documentación entregada, indica que el cambio que se pretenden aplicar, va encaminado a la implantación previa e intermedia de un sistema definitivo de competencias digitales, para que, en los procesos selectivos, no existan los mismos problemas que los acaecidos en convocatorias anteriores.

Se establece como modelo la convocatoria de auxiliares, promoción interna. El proceso selectivo anterior se desarrollaba en dos fases, un de oposición, y otra de concurso. La parte de oposición, constaba de dos ejercicios siguientes, ambos de carácter eliminatorio: El primer ejercicio constaba de 30 preguntas tipo test de psicotécnicos, otras 30 preguntas de test relacionados con el temario. Posteriormente el segundo ejercicio era de carácter práctico. Facilitando a los aspirantes los ordenadores, se valoraba los conocimientos y habilidades en las funciones y utilidades del procesador de textos y de la hoja de cálculo, así como la transcripción de un texto y la detección y corrección de las faltas de ortografía en él introducidas. Finalmente, se valoraba la parte del concurso relativa a la experiencia y titulaciones.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El modelo que ahora se estudia consiste en un único ejercicio, consta de 90 preguntas tipo test: 30 de ellas hacen referencia a psicotécnicos. 30 al temario y las últimas 30 se refieren a un supuesto práctico que pone el tribunal. Recuerda que es un modelo similar al establecido en SACYL.

El valor total del proceso será de 50 puntos, de los cuales 30 pertenecerán a la fase de oposición y 20 a la fase de concurso. Los puntos de la fase de concurso son iguales a los que existían en anteriores convocatorias. La fase de oposición, sin embargo, pasa de 20 puntos a 30. Por ello, se deduce, que, sobre 50 puntos, 30 puntos es el 60% del proceso y 20 puntos, el 40%. Como se puede observar con esta puntuación estamos dentro del marco del acuerdo adoptado en Mesa General de Negociación de Empleados Público en diciembre de 2018.

En la fase de concurso, de los 20 puntos asignados, 15 puntos corresponden a la experiencia y 5 puntos a la titulación, por lo tanto, un porcentaje de 75%-25%.

A manera de conclusión de esos 20 puntos del concurso los porcentajes, según sean procesos de estabilización o de promoción interna, serían los siguientes:

- Estabilización: 70%-30%
- Promoción interna: 75%-25%

Por lo que respecta al temario, son idénticos a los que están publicados en la Web, con una única modificación en el tema 9, que se ha actualizado en su última parte, de acuerdo con la normativa actual.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Se somete al estudio y al análisis de las distintas organizaciones sindicales de este modelo de convocatoria, para poder ser debatido en otra ocasión. Si este modelo es aceptado por la parte social, su aplicación sería posible en acceso libre de auxiliares.

Se informa asimismo de lo siguiente:

- Con respecto al tema de colaboradores, se están cerrando los criterios y pautas a seguir para poder colgar una aplicación en la intranet.

Se está estudiando establecer un modelo similar al del INAP, siempre con las adaptaciones que fueran necesarias en función de nuestras peculiaridades en la materia

La representación de CSIF señala que tienen que estudiarlo, valorar y contrastar con nuestra propuesta, y se reiteran en la intervención realizada en la mesa del día 7 de noviembre en cuanto al número de plazas y a la propuesta de criterios generales para los procesos selectivos enviada.

Pregunta si el modelo presentado para auxiliares sería de aplicación para resto de los Grupos y si podría servir como modelo para los procesos selectivos de personal laboral.

La Sra. presidenta comenta que es necesario que se estudie por parte de los sindicatos y hagan las aportaciones al mismo, y la semana que viene se puede analizar, aunque entiende que, en función de los Grupos especiales, deben existir matices.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

CSIF responde que hay que valorar la propuesta, que en principio parece razonable y que lo contrastarán con un modelo que tenía ya preparado CSIF.

La jefa del Servicio de Acceso, Provisión y RPTs matiza la puntuación de la fase de concurso, 75% y 25%, respectivamente; en Personal Laboral, será un 70% y 30%, en el proceso de estabilización. En la fase de oposición, sería el mismo porcentaje. En el proceso de estabilización de funcionarios, el porcentaje de la fase de concurso también sería el 70%-30%, cuando el proceso sea conjunto en la oferta 2017-2018. La diferencia radica en la ponderación de la fase de concurso, donde la parte de la experiencia es algo más.

A la pregunta de CSIF de si el modelo iba a ser normalizado, contesta que sí, el Acuerdo podrá ser en todos los aspectos excepto en la fase de concurso, que, aunque el dato total no varía, tiene que cambiar ligeramente, puesto que el Acuerdo con las organizaciones sindicales no es el 75%-25%, sino 70%-30%; la ponderación del concurso se deberá ajustar ligeramente.

Pregunta el representante de CSIF si el 70%-30% sería para los procesos de estabilización y el 70%-30% para la promoción interna y también si existe acuerdo para promoción libre.

Contesta la Sra. presidenta que así es, ya que existen procesos que están acumulados.

La jefa del Servicio de Acceso, Provisión y RPTs matiza que se puede considerar como modelo para toda la promoción interna; y también modelo para la estabilización y la convocatoria común de las ofertas de 2017 y 2018.

Todo es lo mismo que en el anterior modelo, excepto la mayor valoración de la experiencia en el otro modelo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El representante de UGT, aprovechando que se ha hablado del modelo común, solicita un calendario de convocatorias, y más transparencia para que se sepa cuándo van a ser los procesos selectivos, por ser una necesidad acuciante de los opositores.

La Sra. presidenta señala que deben estudiarse los sindicatos la propuesta y la semana que viene se verá el contenido o fondo de la misma.

El representante de CESH-USCAL si quiere decir algo sobre la convocatoria. Pregunta si es necesaria la realización de test psicotécnicos; Pide que se estudie esta situación, máxime con un porcentaje del 33%; para él, es un anacronismo.

Pregunta el representante de CGT si se habla en este punto de la promoción interna o también de otros procesos.

La Sra. presidenta responde que la documentación entregada se refiere a la promoción interna. Ahora se habla de procesos selectivos, las organizaciones sindicales estudiarán el modelo y posteriormente, indicarán si vale o no.

El representante de CSIF se ratifica en lo dicho en la reunión anterior, reitera la insuficiencia de la OEP, sobre todo en promoción interna, donde considera que es posible una Oferta mayor. Han remitido a la Secretaría de la Mesa la propuesta de modificación para que se incluya mayor número de plazas en determinados Cuerpos o Escalas.

Abordarán la propuesta de modelo de proceso selectivo en lo que toca a los criterios y harán las aportaciones que resulten del a comparación de dicho modelo con el que ha trabajado CSIF.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El representante de UGT, respeto al número de plazas, considera que en Promoción Interna debe ser superior al propuesto. En los procesos selectivos, vuelve a reiterar la necesidad de establecer un calendario, y una planificación de los procesos. Los procesos pendientes son: 30 plazas de auxiliar en turno libre que irían al proceso de estabilización; cuerpo de veterinarios, 30 plazas; cuerpo farmacéutico, 10 plazas; agentes medioambientales, 41 plazas y promoción interna de Cuerpo Auxiliar, 50 plazas.

Solicita a la Administración que lo previo es que se convoque en Auxiliares Administrativos en libre. En segundo lugar, la convocatoria de agentes medioambientales. Recuerda que había una propuesta sindical de que esas plazas se sacarían a procesos de estabilización, mientras la Consejería indicaba que se sacarían al turno libre.

En cuanto a los procesos de estabilización, UGT dice que, de forma excepcional, deriva de una Mesa general de Empleados Públicos entre la Administración del Estado y los sindicatos más representativos en el Estado Español debe desarrollarse mediante la redacción de temarios y de ejercicios.

En las notas de corte, para UGT existe un problema con las plazas sin cubrir. Se pierden plazas de reposición. Por ello, en Sacyl, lo que se hace es una nota de corte, que sea la media de las mejores notas, siempre que no sea un 5.

Propone UGT que en los procesos selectivos la nota de corte sea la media de las 20 mejores notas, siempre que la nota de corte no sea 5. Con ello permite a la Administración un poco más de juego en este tema. En determinados Cuerpos y Escalas no se cubren las plazas y debe recurrirse a funcionarios interinos que no han pasado un examen.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Explica que la segunda fase, el concurso, los procesos de estabilización se encuentran marcados por Ley. Se puede tocar la antigüedad, 60%-40%, o considerar las bases la antigüedad por meses o años. Indica que, en los procesos de estabilización, en la fase de formación, dice: "se tendrán en cuenta los títulos académicos reconocidos oficialmente que no sean requisitos para acceder a la plaza..." Explica, como ejemplo, alguien que tiene el título de licenciado y de diplomado, al hablar el proceso de puntuación superior a la de la convocatoria, si la plaza es de licenciado no tendrá puntuación en diplomado.

Pide que se valore también esta última titulación, con vistas a que los opositores no reclamen por este asunto ante los Tribunales.

UGT considera que la promoción interna debe potenciarse como herramienta motivadora. Recuerda que, además, la promoción interna no consume tasa de reposición. Hay que sacar más plazas de promoción interna en algunas categorías. Plantea facilitar el acceso con exámenes asequibles, pero respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Que la Administración facilite temarios y test, la Eclap, los cuales sirvan para que el tribunal elabore las pruebas de acceso. En este punto de la promoción interna, tanto el primer examen de la Administración General como el de la Administración Especial, debería ser de tipo test de conocimiento.

En cuanto al desarrollo del EBEP, se debe facilitar lo que recoge la Ley de Función Pública de Castilla y León, respecto a la promoción horizontal entre los Grupos y Subgrupos; artículos 13.2 del TREBEP y 71.3 de la Ley de Función Pública. Pone un ejemplo: Personal de la Administración General que tiene el título de Arquitecto o Ingeniero, es A1, hay que poner facilidades para que, por promoción interna, pase al Cuerpo facultativo de Arquitecto o Ingeniero, en su caso.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Dentro del mismo Subgrupo. También se refiere a la promoción interna vertical. Por ejemplo, profesional de la Administración especial que tiene titulación superior a la de su cuerpo; técnico de Seguridad y Salud Laboral, que es arquitecto, el cual pueda acceder a este Cuerpo Facultativo; es decir, sí tanto a la promoción horizontal como a la vertical.

Por último, habla de la promoción cruzada. Así, Auxiliar de Biblioteca, Grupo III de laborales, en su desarrollo profesional, podrá pasar a Ayudante de Biblioteca, Subgrupo A2 de funcionarios, para ello, considera que debe aplicarse el artículo 71.4 de la Ley de la Función Pública.

Otra situación, a su juicio, interesante de contemplar en el proceso de promoción interna: hay una fase de oposición y otra de concurso. Muchos aspirantes aprueban la fase de oposición, pero no la otra. Considera que, en estos casos, debería poder conservarse la nota de oposición durante una o dos convocatorias, como forma de motivar aún más a los funcionarios, y además sin necesidad de aplicar nuevas normas al respecto.

Menciona a un cuerpo de la Administración al que en promoción interna no se trata bien. En el Cuerpo Superior de la Administración, en las últimas legislaturas de 2017 y 2018 se ha perdido 68 vacantes. En los Servicios Periféricos, trabajan en esas plazas Técnicos Superiores interinos.

UGT pide que las pruebas del Cuerpo Superior se revisen; que se aplique al primer ejercicio un modelo tipo test, respetando los principios constitucionales ya señalados, y que se igualen las oportunidades de que se den en libre también para promoción interna.

La Sra. Presidenta reconoce que parte del problema es que no se ha generado un sistema de oposiciones de forma permanente. Si se demuestra que la Administración ha retomado la oferta y la mantiene en el tiempo, será importante para aquel objetivo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Para UGT el personal de promoción interna no tiene doce horas al día para estudiar. Pide que los exámenes, con respeto a los principios reiterados, sean accesibles. En la práctica quedan muchas plazas por cubrir. La exigencia juzga que debe ser la correcta.

Explica, a continuación, que en los Cuerpos de la Escala Económica-Financiera, A1 A2, en esta Administración, frente a la actuación de la Administración del Estado en donde la materia se divide en 2 partes, se exige toda la materia. Pide que se revise el temario en estos Grupos, así como las pruebas para que se asemeje a lo que hace el Estado.

La Sra. Presidenta dice que se trasladará a la Consejería tal previsión, porque todas las especialidades se hablan con las Consejerías a las que afectan.

Por último, el representante de UGT solicita que se modifique el asunto de la exención de las tasas.

El representante de CGT pide que se convoquen los procesos selectivos de 2017 y 2018, además de acumularlos. Respecto de la Oferta de 2019, recibida una documentación, la considera insuficiente, y en muchos casos carente de justificación.

Sobre el modelo presentado, CGT presenta la siguiente alegación: "**Ante la presentación de modelo para promoción interna presentado para el acceso del grupo E al grupo D, CGT se manifiesta favorable en la idea general expuesta: Con el matiz de: las propuestas que se expondrán a continuación en el punto 3 (valoraciones de los temarios, tribunales, pruebas, colaboradores.....).**

Sobre la posibilidad de que se pretenda desarrollar este modelo en el acceso a la condición de funcionario recordamos que la postura de CGT



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ante los procesos de estabilización es muy clara. "Estamos en contra de los procesos de estabilización tal y como se ha propuesto por parte de la Administración y somos partidarios de aplicar los principios básicos de igualdad, capacidad y mérito y que entendemos que la forma habitual de cobertura de las plazas de funcionario debe de ser la OPOSICION, LIBRE Y ABIERTA para todos los ciudadanos".

CESM-USCAL, con respecto a este punto del orden del día, pide que el estudio no sea en esta Mesa sino en una Comisión Permanente de Selección. Dicho lo anterior, en la convocatoria debería estar claro que la Administración establezca de qué procesos hablamos y de qué plazas.

Contesta la Sra. presidenta que se reenviará luego de esta mesa la documentación, y se actualizarán los modelos.

Para CESM-USCAL, cabría pensar, con respecto a estos procesos, en el tema de las estabilizaciones, como está marcado en la Ley de la Carrera Profesional." Los títulos académicos reconocidos oficialmente que no sean requisitos para acceder a la plaza ni para desempeñar las funciones".

Considera CESM-USCAL que se habla de los procesos pendientes porque son los de turno libre y de Estabilización.

Contesta la Jefa de Acceso, Provisión y RPTs que es necesario saber la opinión de los sindicatos respecto a que, de los procesos que faltan, cuáles serían los prioritarios, hacer un calendario. Para ella, el fondo del asunto, se encuentra en el estudio del punto tercero del Orden del día.

Para la representación de CESM-USCAL están de acuerdo que sean los Auxiliares y los Agentes Medioambientales los primeros que se convoquen.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El representante de CCOO indica ***“que se valorará la propuesta realizada y presentará las alegaciones oportunas en una próxima mesa negociadora. Indica que es importante elaborar y comunicar un calendario de convocatoria de los procesos selectivos pendientes, dado el interés de un gran número de personas en los mismos y del tiempo transcurrido desde la aprobación de las ofertas afectadas.”***

Punto tercero: Estudio y análisis de los siguientes aspectos relacionados con los procesos selectivos: tipología de pruebas, temarios, colaboradores y tribunales.

La Sra. Presidenta habla de la necesidad de que se establezcan modelos, pruebas y temarios. Respecto de los colaboradores, comenta que se está preparando una Instrucción a las Consejerías, para establecer una lista en la que puedan apuntarse en la intranet para ser colaboradores. En cuanto a los tribunales, se trata de que se renueven, y lo considera un asunto complejo. No es muy difícil su renovación porque hace mucho tiempo que no se convocan determinadas categorías. Se puede tratar de hacer tipologías de pruebas y temarios. En el asunto de las titulaciones, saben que hay jurisprudencia sobre la valoración de los antiguos y de los nuevos títulos, que hay que tener en cuenta todos, pero que están tirando de jurisprudencia, en función del Cuerpo que se convoca, para saber cómo se puede convocar en este apartado.

Hacer ahora un análisis global en la materia de titulaciones en este momento no conduce a nada. A medida que se hagan convocatorias, se comentará con los sindicatos el tipo de titulación, las sentencias que existen al respecto y la normativa publicada.

Pide centrarse, en este momento, por todo lo anterior explicado en la tipología de pruebas y temarios y algún aspecto más



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La representación de CSIF ha enviado su intervención a la Secretaría de la Mesa, con el siguiente contenido:

"Desde CSIF empezamos diciendo que está pendiente de resolver el tema de las titulaciones para su adaptación al Plan Bolonia y a la espera del estudio que la Directora General de Función Pública, DGPF, menciona que se está elaborando con la ayuda de las universidades.

Presentamos una propuesta (adjuntamos la misma al final de este documento) referida a diversos criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral, como son:

- ***Sistema selectivo.***
- ***Numero de ejercicios Fase Oposición.***
- ***Numero de temas.***
- ***Tipo de ejercicios.***
- ***Duración de los ejercicios.***
- ***Numero de respuestas.***
- ***Penalización de respuestas erróneas.***
- ***Determinación del nivel mínimo para superar los ejercicios.***
- ***Distribución puntuación fase de oposición-concurso.***
- ***Méritos objeto de baremación.***

Igualmente, y para evitar situaciones como las que se han dado en los últimos procesos, solicitamos que a las pruebas se les aplique el examen tipo test, incluidos los supuestos prácticos, y que el nivel de las pruebas se negocie con las centrales sindicales, creándose un equipo multidisciplinar independiente, profesional y con el reconocido prestigio adscrito a la Dirección General de Función Pública para el desarrollo de estos procesos, estableciendo unos criterios generales de acceso



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

siguiendo el modelo del INAP, desde el 2005, que vele porque los procesos selectivos se ajusten a las funciones desarrolladas por los distintos Cuerpos.

Establecer las modificaciones normativas tanto de la Ley de Función Pública, como a través de la negociación del Convenio Colectivo, para la consecución de una Promoción Interna Cruzada efectiva.

Es necesario en los procesos de promoción interna ayudar a la promoción profesional con la elaboración de temarios estándar gratuitos y actualizados facilitados por la Administración que faciliten la formación adecuada en los distintos Cuerpos afectados, en principio con el apoyo destinado a los más numerosos, criterio a título de ejemplo: = o + 20 plazas, hasta llegar al final a todos ellos También se impulsará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a la participación en los procesos de promoción interna con la inclusión en los planes de formación de la ECLAP de los Cuerpos más numerosos.

En cuanto a la convocatoria de estabilización de empleo, les proponemos que se negocie en el ámbito correspondiente, acuerdo marco o mesa general de negociación de los empleados públicos, las bases que regirán estos procesos selectivos, puesto que afectan y son comunes tanto al personal funcionario como al personal laboral.

Es imprescindible contar con las Organizaciones Sindicales para llevar a cabo estos procesos, buscando el máximo consenso para el desarrollo normal de los mismos (Según refleja la pág. 4 del Acuerdo para la Mejora de Empleo de 29 de marzo de 2017) y tener en cuenta el Acuerdo sobre la articulación de los



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

procesos de estabilización incluidas en la Oferta de Empleo Público 2018 de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de fecha 14 de diciembre de 2018.

En cuanto los criterios en sí la representación de CSIF comenta que los tienen incluidos en una tabla.

La Sra. Presidenta explica que pueden enviarlos a la Secretaría de la Mesa, se insertan en el borrador de acta y cuando se facilite el mismo a todas las organizaciones sindicales les pueden ver con tranquilidad.

Otras organizaciones sindicales piden que debe leerse, no obstante, en la propia Mesa. CSIF pide que se inserten o adjunten al Acta, y esa es su petición. Concluye la Sra. Presidenta que se incluirán en el Acta, y se mandarán a todos los sindicatos en el borrador de acta.

En este momento, CSIF hace entrega de esta tabla en la secretaria de la Mesa.

PROPUESTA DE CRITERIOS GENERALES PARA LAS CONVOCATORIAS DE PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO

Sistema Selectivo		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Concurso-Oposición	Concurso-Oposición
A2		
C1		
C2		

Número de Ejercicios Fase Oposición		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	2	2
A2	1	1
C1	1	1
C2	1	1



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Número de Temas		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	1/2 Libre	1/3 Libre
A2	1/2 Libre	1/3 Libre
C1	1/2 Libre	1/3 Libre
C2	1/2 Libre	1/3 Libre

Primer Ejercicio

Número de Preguntas tipo test		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	80	75
A2	70	60
C1	50	45
C2	40	38

Duración del Ejercicio		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	110	105
A2	100	90
C1	80	75
C2	70	68

Número de respuestas		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	3	
A2		
C1		
C2		

Penalización respuestas erróneas		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Sin penalización	
A2		
C1		
C2		

Determinación del nivel mínimo para superar ejercicio		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	50% de respuestas correctas sobre la totalidad de las preguntas que integran el ejercicio, lo superan	
A2		
C1		
C2		



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Segundo Ejercicio

	Estabilización	Promoción Interna
A1	Un supuesto práctico a desarrollar a elegir entre dos.	Un supuesto práctico a desarrollar a elegir entre dos.
C2		Realización de un curso del programa de tratamiento de textos Microsoft Office Standard Sin carácter eliminatorio

Duración Segundo Ejercicio		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Tres Horas y treinta minutos	Tres horas y treinta minutos

Número de aspirantes que acceden a la fase de concurso		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.	
A2		
C1		
C2		

Distribución Puntuación Fase Oposición-Fase Concurso		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	60-40%	60%-40%
A2		
C1		
C2		

Méritos objeto de baremación		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Experiencia 70%: -En el cuerpo o escala de las plazas convocadas o en categorías laborales con funciones análogas o equivalentes. - Servicios prestados en otros cuerpos o categorías diferentes	-Servicios Prestados: 45% -Trabajo Desarrollado (NCD): 15% Grado Personal: 10% -Superación ejercicio oposición último proceso promoción: 10% -Cursos de Formación: 20%
A2		
C1		
C2		



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

	- Título académicos reconocidos oficialmente y Cursos de Formación: 30%	
--	---	--

Puntuación fases oposición-concurso		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	Oposición: 20 puntos (10 cada ejercicio) Concurso: 20 puntos	Oposición: 20 puntos (10 cada ejercicio) Concurso: 20 puntos
A2	Oposición: 10 puntos Concurso: 10 puntos	
C1		
C2		

Otros		
	Estabilización	Promoción Interna
A1	En caso de empate en la puntuación final, se dirime en primer lugar atendiendo a la puntuación de la fase de concurso, y de persistir a la puntuación obtenida en experiencia profesional	En caso de no superar el proceso selectivo, se guardan las calificaciones de los ejercicios superados para la siguiente convocatoria
A2		
C1		
C2		

Estos criterios se aplicarán a las convocatorias de procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público 2018 a 2020.

Del mismo modo, CSIF solicita la exención del pago de tasas en promoción interna a todas las personas.

Contesta la Sra. presidenta que la modificación de tasas se produce en la Ley de Presupuestos y la Ley de Tasas y Precios Públicos; por ello, cuando tenga la propuesta de la Consejería de Economía y Hacienda, se dará traslado de vuestras sugerencias en este asunto, las de toda la parte social.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La representación de CSIF presenta a la Secretaría de la Mesa su intervención relativa a los colectivos a quiénes afectaría la exención de tasas:

"1.- Las personas desempleadas que figuren en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo con una antigüedad mínima de seis meses, referida a la fecha de publicación de cada una de las convocatorias por Orden en el BOCyL.

2.- Las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100.

3.- Las víctimas del terrorismo, sus cónyuges e hijos.

4.- Las víctimas de violencia de género.

**5.- Las familias numerosas, en los siguientes términos:
100 por 100 de exención a los miembros de familias de categoría especial.**

50 por 100 de exención a los miembros de familias de categoría general.

6.- En el caso de procesos de promoción interna el coste de la tasa sería gratuita."

El representante de UGT inicia su exposición comentando que sobre la exención de tasas ya ha contestado la Sra. Presidenta.

En cuanto a la tipología de las pruebas, en el proceso de estabilización, sería bueno que en los Cuerpos que tengan 3 ejercicios se bajen a 2, y en los que se establezcan 2 ejercicios se rebaje a 1.

La Sra. Presidenta recuerda que este año la oferta de 2017 y 2018 están acumuladas libre y estabilización.

UGT pide que el primer ejercicio sea de tipo test para todos los Cuerpos, tanto para la promoción interna como el turno libre. Que se



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

exijan conocimientos teóricos. Y cuando se requiera superar pruebas, que sean asequibles. Sobre los temarios, al igual que en estabilización, se reduzca un 10% el contenido de los temarios.

Sobre tribunales y colaboradores, UGT pide crear una Comisión Permanente de Selección, para avanzar y desarrollar los procesos, dado que los trabajadores que forman parte de los tribunales trabajan en general, por la mañana, sería bueno que en procesos amplios se liberase a esos miembros del tribunal de su puesto de trabajo para que se dedicarían al proceso selectivo. Se ganaría, a juicio de UGT, en agilidad en los procesos.

La Sra. Presidenta comenta que así se ha hecho tiempo atrás. Por el puesto que desempeña, se alternarían el titular y el suplente, pues si no fuera así supondría un daño para el servicio del trabajador. De todos modos, se trasladará esta petición a las Consejerías. Concluye que o se alternan titular o suplente en tal situación o no siempre será posible su liberación de asistencia al trabajo al 100%.

Por último, el representante de UGT pide que desde Función Pública se marquen criterios claros, deben cubrirse todas las plazas que se convocan.

El representante de CGT comienza su exposición advirtiendo que enviarán por escrito sus alegaciones.

Son las siguientes entrecomilladas:

"Solicitamos que se desarrolle y estudie una promoción interna abierta y permanente, con la posesión de la titulación necesaria y la superación mediante aprobado de las pruebas de promoción con el límite de las plazas vacantes.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Que no exista límite, debido a la escasa incidencia para el presupuesto, de plazas ofertadas para el funcionario que supere la prueba de promoción interna con un aprobado y que posea en titularidad un puesto de trabajo adscrito a su cuerpo y al superior. Y que tome posesión en el mismo puesto de trabajo.

La impartición de cursos gratuitos desde la Administración en las unidades centrales provinciales o comarcales en horario laboral o bien el desarrollo de cursos interactivos online (24 horas día) con posibilidad de desarrollarlo durante dos horas diarias desde el puesto de trabajo en horario laboral.

La solicitud de acceso a pruebas de promoción interna estará exentas de tasas o se reducirá al mínimo.”

En este punto, de exención de tasas, contesta la Sra. presidenta que si no se acredita un paro legal no es posible.

"Realización por parte de la Administración de encuestas a los empleados públicos, sobre su formación académica y sus deseos de promoción de estos a los distintos cuerpos o escalas. Esta información será clave para:

Determinar en qué cuerpos y escalas es necesario ofertar la Promoción Interna y el número de plazas ofertadas.

Para determinar en qué cuerpos y escalas existe demanda para la oferta de Promoción Interna horizontal y cruzada

Para poder tener de forma continuada la promoción interna que demandan los funcionarios

Adaptar toda la Administración a las nuevas titulaciones universitarias y cambiar toda la legislación de la Función Pública, facilitado así la promoción interna a todos los funcionarios con la eliminación de las trabas por las titulaciones antiguas.



Resulta paradójico que un funcionario con un Grado de una carrera técnica, puede participar en Promoción Interna al grupo A1 del Cuerpo Superior de la Administración y no al grupo A1 de su formación académica."

Contesta la Sra. presidenta que hay que adaptarlos a Bolonia, a las sentencias que les afectan...

"Se tendría que crear un Servicio, dependiente de la Dirección General de Función Pública que gestionará todos los procesos selectivos en colaboración con los servicios de personal de las diferentes Consejerías.

El Jefe de este Servicio y sus funcionarios integrantes no podrán participar en ningún tribunal.

Todos los miembros de este servicio deberán ocupar una plaza por concurso, no pudiendo estar en libre designación, comisión de servicio, atribución temporal de funciones, acumulación de funciones o interinos.

Estos funcionarios de este servicio tendrán las mismas incompatibilidades que los miembros y colaboradores de los tribunales. Entre las funciones de este servicio estarán:

- ***Redacción y publicación de las bases de todos los procesos selectivos.***
- ***Seleccionar a los tribunales de los procesos selectivos del listado enviado por las Consejerías.***
- ***Seleccionar a los colaboradores de los procesos selectivos del listado enviado por las Consejerías.***
- ***Actualizar y aprobar los temarios de las oposiciones.***
- ***Realizar los sorteos de las letras de los opositores y de los colaboradores.***



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- **Colaborar y ayudar a los tribunales.**
- **Gestionar y facilitar la logística de espacios para realizar las pruebas selectivas.**
- **Custodiar los exámenes realizados al menos 5 años.**
- **Publicar los exámenes resueltos.**

TIPOLOGÍA DE PRUEBAS

El mayor problema de las pruebas selectivas de promoción interna es la gradación de la dificultad de la misma, en relación con los conocimientos generales y específicos que tendría que tener ese cuerpo o escala

Como se ha demostrado en estos últimos años, en muchas oposiciones, al menos en promoción interna, las pruebas han sido extraordinariamente difíciles, con exigencias de conocimientos muy por encima de los normales para ese cuerpo o escala

También se ha podido demostrar esto, al ver que muchos funcionarios han aprobado con más facilidad en turno libre que en promoción interna

El Decreto 67/1999 de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, establece en su artículo 31.2, lo siguiente:

Podrán suprimirse, de acuerdo con lo que se establezca en la correspondiente convocatoria, algunas pruebas a los aspirantes que accedan por el turno de promoción interna, en función de los conocimientos ya demostrados en anteriores pruebas selectivas superadas.

Se les podía conservar la nota de la fase de oposición o darles la posibilidad de mejorarla. Una o dos convocatorias



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En ningún caso los conocimientos exigidos para superar un proceso de promoción interna podrán superar el 60% de los exigidos para el acceso en turno libre al mismo cuerpo y grupo (al estilo de como sucede en otras administraciones públicas españolas).

En los exámenes donde se establecen pruebas con varios temas o supuestos a desarrollar, se tendría que dar la opción del opositor a elegir entre esos temas o supuestos propuestos (4 temas propuestos, elegir 2 para desarrollar)

Para hacer más justa la experiencia del destino de procedencia de los distintos opositores al poder elegir entre los temas o supuestos propuestos evitando que esté beneficiado aquel a quien le coincida la prueba con las materias de su destino."

Responde la Sra. Presidenta que eso sería limitar la actuación de los empleados y su actividad y también la de la Administración.

"Otro elemento que hace una prueba más difícil es el tiempo para la realización de la misma, este tiempo tiene que ser generoso en todos los procesos selectivos, dado que el opositor tiene un estrés extra y la falta de tiempo, como se ha demostrado en muchas pruebas de selección, no hace dar al opositor lo mejor de sí mismo.

Esa generosidad aún está más justificada en promoción interna, dado que el empleado público ha tenido que compatibilizar su vida laboral y personal durante todo proceso selectivo y la fase anterior al mismo
Ejemplo. Pruebas selectivas I Agrónomos OEP2016:

Promoción Interna, primer examen Test 150 preguntas en un tiempo de 120 minutos.

Turno libre, primer examen, Test 120 preguntas en un tiempo de 120 minutos

Antes de realizar cada ejercicio, el opositor debe conocer la puntuación mínima exigida para pasar al siguiente ejercicio.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Cuando un ejercicio tenga diferentes preguntas. Se deberá informar al opositor sobre la puntuación máxima en cada una esas preguntas. Las pruebas que sean orales, será obligatorio que se graben, al menos audio.

Si en el momento de realizar la oposición no se puede grabar la actuación del opositor, se suspenderá automáticamente la realización del ejercicio.

Los audios deberán conservarse al menos un año, y siempre estarán a disposición del opositor, cuando este lo solicite.”

Contesta la Sra. Presidenta que ya estaban pensando algo en relación con este asunto, grabación y conservación de las pruebas orales.

“El temario general de los Cuerpos Administración Especial, será idéntico para todos los Cuerpos y Grupos.

En las oposiciones que contengan problemas o supuestos prácticos, se deberá indicar en las bases de la convocatoria el tipo de problemas o supuestos prácticos que se realizarán, y se sacará un listado enumerando las materias o campos que podrán abordarse en esos problemas o supuestos prácticos.

No pudiendo los problemas o supuestos prácticos abordar asuntos fuera de ese listado.

Entendemos que se tiene que facilitar, por parte de la ECLAP, los temarios de todas las promociones internas, evita el mercantilismos de este derecho, a través de academias o sindicatos

Estos temarios, darán más seguridad y garantía al funcionario, facilitando la labor de los tribunales

Tienen que ser muy claros y concretos, para evitar subjetividades

Eliminación de todos los temas, ya incluidos en los cuerpos o escalas desde los que pueden optar los funcionarios a la promoción interna.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En ningún caso los conocimientos exigidos para superar un proceso de promoción interna podrán superar el 60% de los exigidos para el acceso en turno libre al mismo cuerpo y grupo (tal y como sucede en otras administraciones públicas españolas).

Que los temas se relacionen con las competencias del cuerpo al que se promociona

Ejemplo. Cuerpo de Gestión (A2) los temarios son desproporcionados, ya que son los mismos temas superados para el cuerpo Administrativo (C1) (Constitución, Estatuto de Autonomía, Unión Europea...) Artículo 31.2 del Decreto 67/1999.

Ejemplo, al personal de los cuerpos administrativo se les solicita casi todos los conocimientos exigidos en la oposición.

Los funcionarios que accedan a algún puesto donde se tengan que desarrollar funciones muy concretas, previamente a ocupar este puesto, la Administración tendrá que formarles en las materias específicas de ese puesto; programas informáticos, procedimientos,..."

COLABORADORES

"Se realizará un listado de los empleados públicos que quieren ser colaboradores en cada proceso selectivo.

En los primeros 15 días de cada año, cada Consejería comunicará a todos los Funcionarios de la misma, la posibilidad de apuntarse como colaborador en los procesos selectivos que haya ese año.

Antes del 01 de febrero de cada año, la Consejería enviará el listado de inscritos al Órgano encargado de los procesos selectivos.

Se ordenarán por orden alfabético de los apellidos y por provincias, si es el caso

El 01 de febrero de 2019 se sorteará la letra del alfabeto por la cual se comenzará a seleccionar estos colaboradores.



De igual forma a lo reflejado en el Artículo 17. Orden de actuación de los aspirantes, del Decreto 67/1999

TRIBUNALES

Las personas que formen parte de los distintos tribunales, tienen que tener gran experiencia y conocimientos respecto a esa oposición.

Tribunales más empáticos y profesionales para evitar el bochornoso espectáculo de dejar desiertas una gran parte de las plazas ofertadas, no por falta de conocimientos, sino por las exageradas exigencias en las distintas pruebas selectivas.

Los tribunales se regirán por lo reflejado en el Artículo 11 Reglas adicionales Tribunales Decreto 67/1999

1.- La totalidad de los componentes de los órganos de selección deberán pertenecer a un Cuerpo o Escala para cuyo ingreso se requiera nivel de titulación igual o superior a la exigida a los candidatos.

2.- Los órganos de selección no podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios de los Cuerpos o Escalas objeto de la convocatoria. No obstante, y para garantizar el principio de especialidad, al menos la mitad más uno de los componentes de los tribunales o comisiones de selección, deberán poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimientos que la exigida para acceder a las pruebas selectivas.

3.- No podrán formar parte de los órganos de selección aquellos funcionarios que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

En ningún caso los miembros de un Tribunal, ya sean miembros titulares o suplentes, podrán participar en dos procesos selectivos consecutivos, bien sea por turno libre o promoción interna.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Entendemos que para evitar una posible falta de independencia, no podrán formar parte de tribunales, aquellos funcionarios que estén en Libre designación, en comisión de servicios, o ser interinos. Como se regula en el TREBEP:

Artículo 55. Principios rectores. C. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección

Artículo 60.2. 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Los secretarios de los tribunales no pertenecerán a la Consejería donde se celebran las pruebas selectivas.”

Contesta la Sra. Presidenta que no conoce la prohibición legal de que las personas en libre designación no pueden formar parte de los tribunales.

OTRAS SUGERENCIAS

“Posibilitar el paso temporal a un grupo superior (funciones de superior categoría), de los funcionarios que tienen la titulación requerida para el mismo, mientras no se cubra esa plaza por funcionario de carrera a través de concurso de traslados u oposición libre o Promoción interna. Ya está regulado en distintas CCAA

Se creará una excedencia especial, para facilitar esta forma de acceso temporal a un grupo superior, como suceden e Personal laboral (superior categoría)

De esta forma los funcionarios que detecten la falta de ocupación de una plaza en un cuerpo superior, y a la que puedan optar por titulación, la solicitarán y si no hay nadie más que presente sus méritos, se le asigne de forma provisional.

Una vez cubierta esa plaza, este empleado público volvería a su plaza en propiedad



En pruebas selectivas donde concurren muchos opositores, es una desventaja que estos tengan que desplazarse a otras provincias para realizar las pruebas selectivas, pues implica una mayor pérdida de tiempo, estrés y gasto económico

Hay que acercar a los ciudadanos y funcionarios los lugares donde desarrollar estas pruebas, para evitar que se produzca discriminación entre los opositores

Cuando se publican los procesos selectivos de promoción interna y oposición turno libre, el opositor tiene que saber de antemano que plazas son las que se van a ofertar (código plaza RPTS), para tener claro si le interesa o no esa oferta, en caso de no establecerse la promoción interna abierta

No computándose aquellas plazas que ocupan los opositores y que son plazas compartidas con el grupo al que se quiere promocionar.

El publicar las plazas a posteriori, no es transparente y en muchos casos pudiera ser muy subjetivo, dado que se pueden primar las influencias y el amiguismo en la oferta de plazas a los funcionarios que han aprobado por promoción interna

También sería necesario, por transparencia y eficacia, así como de organización del propio opositor, que una vez convocada una prueba se fijaran de forma precisa las fechas de todas las fases del proceso: Fecha resolución provisional admitida, fecha alegaciones, Fecha resoluciones definitivas admitidos, Fecha primer examen, Fecha publicación aprobados primer examen, Fecha alegaciones, fecha segundo examen,...”

El representante de CESH-USCAL dice que esto es muy complejo y requiere análisis sosegado. Pide que se regule una Comisión Permanente de Selección, de la que formen parte los sindicatos más representativos en el ámbito de los funcionarios. Todo debería tratarse en esta Mesa. Y si algún asunto interesa a otro grupo de personal, por ejemplo de laboral, debe



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

hacerse en una Mesa mixta de ésta con la correspondiente de laborales. No elevar la negociación en asuntos que corresponden a esta Mesa.

En los procesos de promoción interna debería permitirse participar no sólo a los que reúna esos requisitos, también a los que puedan acceder a la promoción horizontal y la cruzada. Se ratifican en que los cursos sean gratuitos, la formación y que se estudiara en la Comisión Permanente de Selección cómo abordar que las pruebas selectivas se mantengan en el tiempo. Además, señala que venía en la prensa la información referente a la opinión de la Consejera de sanidad, al hablar de plaza vacante pudiera cubrirse por personal estatutario o funcionario que previamente hubiera aprobado el proceso pero sin plaza en ese momento.

El representante de CCOO enumera una serie de puntos a tener en cuenta:

- ***“En primer lugar, dado que esta materia afecta tanto a los procesos selectivos de personal laboral como a los de personal funcionario, entendemos que debe tratarse en una Mesa de Negociación de Administración General, que englobe a los dos colectivos.***
- ***Reiteramos la urgente necesidad de crear, en el seno de la Dirección General de Función Pública, un órgano permanente de selección, integrado por personal cuya principal función sean estas materias, especialistas que formen parte de todos los tribunales de selección. Esto permitiría unificar criterios y una menor litigiosidad al actuar siempre con los mismos objetivos e instrucciones. Entendemos que al menos para los procesos más demandados por los opositores es fundamental dados los problemas sufridos en los últimos procesos. Puede servir de base el que ya existe en la AGE.***
- ***Renovamos nuestra petición de que la OEP se establezca como algo progresivo, continuado en el tiempo, que oferte plazas todos los años del mayor número posible de cuerpos y escalas, cada uno en***



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

virtud de su necesidad y vacantes. Es evidente la necesidad de cubrir plazas cada año por la situación de las plantillas y las jubilaciones que se avecinan. La motivación de los opositores es un argumento de peso: es preferible sacar, por ejemplo, 300 plazas anuales que plantear un año de 1000 y tres años de nada; se juegan expectativas, tiempo, dinero, esfuerzo, esperanza.

- ***Todos los procesos (turnos libre, promoción interna, promoción horizontal y promoción cruzada) deben contar con un temario claro, más específico que el que se viene facilitando hasta ahora. La publicación de temarios oficiales a través de la ECLAP que vinculen a los tribunales del mayor número de procesos facilitaría la labor de los opositores al saber a qué atenerse, pero también a los propios tribunales u órganos de selección, lo que reduciría los pleitos.***
- ***Las pruebas prácticas, buscando una mayor objetividad y sencillez de aplicación de criterios para los miembros del tribunal, deben tender a hacerse del modo más objetivo posible (supuestos prácticos tipo test, por ejemplo) que permite acreditar fehacientemente el conocimiento y dominio de una materia sin depender de elementos externos o subjetividades.***
- ***Los procesos selectivos deberán ser ajustados en nivel de dificultad al contenido funcional de la competencia funcional o subgrupo de que se trate.***
- ***Promoción Interna: Es importante considerar estos procesos como un elemento fundamental en la motivación y mejora del personal, que llevará aparejado un perfeccionamiento en el funcionamiento y prestación de los servicios públicos. Los procesos no pueden ser más difíciles que los libres como ha pasado en alguna ocasión (hay gente que suspende promoción interna y aprueba libre). Reiteramos que es inadmisibles decir, como ha pasado en algún caso en la MGEP, que los aspirantes no se preparan, cuando hacen verdaderos esfuerzos de tiempo, dinero y falta de descanso y, en muchos casos, se está desarrollando ya el puesto de trabajo al que***



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

se podría aspirar. Se impone una revisión de temas que se puedan eliminar, ya que en los últimos años se produjo el caso contrario y se aumentaron temas.

- *Promoción horizontal y promoción cruzada: Aplicaríamos los mismos criterios que a la promoción interna en relación con los temarios y procesos selectivos.*
- *Respecto a los colaboradores para vigilancia de las aulas en los procesos selectivos, que exista una bolsa pública en la que los empleados públicos que lo deseen puedan apuntarse (acceso libre) y con los que la administración podrá contar.*
- *En la convocatoria deberá aparecer cual es la nota de corte, o en número de aprobados que pasarán como máximo al siguiente examen o en nota (similar a como se hizo en el proceso de personal de servicios ya finalizado). Eso evita que los tribunales jueguen con otros cortes que en ocasiones son excesivamente elevados y supondría un sistema que introduce mayor transparencia en todo el proceso desde su inicio hasta su final, lo que evitará la aparición de malentendidos, sospechas o litigios innecesarios. Además facilitará que más personal tengan puntos en las bolsas por superar una parte del proceso. Por otro lado, es imprescindible, en todos los procesos, sean libres, de promoción interna, horizontal o cruzada, que el tribunal establezca una relación de aprobados reserva para aquellos aspirantes que, habiendo superado la fase de oposición, no obtuvieran plaza; el objetivo sería que si luego quedara alguna plaza sin cubrir por el motivo que fuera, no se perdiera, sino que se diera la opción al siguiente aspirante en la lista.*
- *Requerimos para que en el momento que sea posible se inste a la modificación de la política de tasas, aumentando el número de colectivos beneficiarios de reducciones o exenciones.”*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Responde la Sra. Presidenta, que esa vinculación de los temarios con el tribunal es complicada. No hay que bajar a un nivel de detalle tan grande. Se verá a medida que se convoque.

Sobre la necesidad de crear una lista de reserva, de aspirantes que habiendo superado el proceso no tengan plaza, y se puedan dirigir a esta lista de reserva para no perder las plazas, responde la Sra. presidenta que se estudiará, pero cree que puede interferir con las bolsas de empleo.

Punto cuarto: Ruegos y preguntas.

El representante de CGT señala que la documentación que les ha llegado, sobre la OEP de 2019, es simple. No se puede con ella motivar qué plazas se han sacado. No constan las peticiones de las Consejerías. Pregunta sobre la valoración de las 424 plazas. Tampoco conocen el criterio de ellas 398 bijas de funcionarios. Es decir, desconocen de dónde salen esas cifras.

Contesta la Sra. Presidenta que los criterios se han enviado con el correo de la convocatoria. En el trabajo interno, hay reuniones con las Consejerías, y se ha tenido en cuenta lo que han dicho. Entiende que con la información facilitada los sindicatos se pueden formar sus criterios y saber qué plazas hay que sacar. Recuerda que todo tiene su ámbito. Se ha informado de la tasa de reposición, de los puestos vacantes, de la tasa de estabilización. Pero existe un límite, ha habido un proceso interno de la Administración, de trabajo y análisis, que por naturaleza es interno de la Administración, como los sindicatos tienen el suyo.

El representante de CGT contesta que faltan una serie de datos. Responde la Sra. Presidenta que están colgadas las RPTs, se han publicado. Y ha sido en colaboración con la Consejería de Transparencia. Reconoce que Pérsigo, por un problema puntual, no deja colgar algunos datos. Pero se subsanará.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Recuerda que a las organizaciones sindicales puntualmente lo que han solicitado se les ha dado o ejecutado. Lo que se ha colgado ha debido compatibilizarse con la Consejería de Transparencia y ahí los criterios que priman son los del Comisionado.

Responde CGT que no le sirven. No conocen de cuántas libres designaciones, de las que se ha transformado su forma de provisión en la RPT a concurso ordinario y específico, quiénes son sus ocupantes, o si el puesto está vacante habrá que conocer cuál es el motivo.

Responde la Sra. presidenta que si está vacante es porque se encuentra así. Comunica que, como señaló antes, ha habido un problema porque Pérsigo no está aún preparado para hacerlo utilizable. Se arreglará, En consecuencia, se han facilitado los datos necesarios para hacer la oferta: tasa de reposición y tasa de reposición.

El representante de CGT indica que quieren valorar; no piden que se faciliten todos los datos de golpe. Pero sí que debe ser más exhaustivo el conocimiento de la cobertura de las plazas. Quieren hacer valoraciones, reitera. También en el tema de las encuestas al personal, que es un asunto interesante.

Para la Sra. presidenta, la idea le parece bien.

El representante de CGT entiende que todos los temas relacionados con los funcionarios deben debatirse en esta mesa. No aceptarían una exclusión de la negociación porque existan temas cruzados.

Se refiere al asunto de la promoción interna en otras Comunidades Autónomas como Navarra y Euskadi. Hay otro sistema: cuando un funcionario tiene la titulación del Cuerpo Superior, cuando la plaza queda vacante, se admite que quede en situación de excedencia especial. Responde la Sra.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

presidenta que en la Administración local esa situación se denomina de atribución temporal de funciones. Responde a CGT que no dice que no a tal asunto, pero antes es necesario ordenar más cosas.

La representación de CGT, en ruegos y preguntas, quiere que se tengan en cuenta una serie de asuntos, que presenta por escrito como alegaciones:

“Queremos las próximas reuniones de esta Mesa Sectorial de la FP, se traten con urgencia los siguientes temas:

Devolución de todos los derechos aún no recuperados por los funcionarios.

Devolución de la jornada semanal de 35 horas del personal funcionario.

Justicia Salarial de los funcionarios de la junta de Castilla y León y por lo tanto equiparación salarial con las Administraciones de País Vasco o Navarra

Concurso de traslados con carácter trimestral.

La creación de unas RPT menos genéricas y con la asunción de la responsabilidad del funcionario en el ejercicio de las potestades públicas desde la independencia de lo que pretende ser usurpado por el poder político como medio de control de lo público en beneficio de quienes lo quieren convertir en beneficio.

La eliminación de la Administración Institucional o B, con la devolución de todas las competencias de esos entes y con la incorporación a las Ofertas de Empleo Público de todas las plazas revertidas, a través de convocatorias de oposiciones abiertas y libres para la cobertura de las mismas, sin méritos específicos hacia las personas que ocupaban esas plazas en esos entes.

Igualdad de dietas y de trienios para todos los cuerpos y grupos de personal funcionario.



Modificación de la Ley 2/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan las actuaciones para dar curso a las informaciones que recibas la Administración Autonómica sobre hechos relacionados con delitos contra la Administración Pública y se establecen las garantías de los informantes.

En base a la información dada por la administración sobre la forma de abordar los asuntos, desarrollaremos uno por uno los puntos expuestos con informes, estudios, valoraciones y documentos que lo avalen.”

Responde la Sra. presidenta que, en el orden del día, si hay mayoría, se puede solicitar su inclusión. Pero la Administración tiene sus estudios y plazos. Debe haber un planteamiento. Debe acompañarse de documentación de la organización que presente la solicitud de inclusión en el orden del día.

El representante de CESM-USCAL quiere agradecer a la Directora General de la Función Pública la nueva política de la Administración con respecto a las Mesas de Negociación. Este es el ámbito de la negociación de los empleados públicos. Se han publicado, además, las RPTS con carencias, pero ya es un paso, con un formato exportable para poder estudiar y analizar, pero es necesario saber la situación administrativa de las plazas, más allá de si están vacantes o no.

Recuerda la Sra. Presidenta que Pérsigo está en ello.

CESM-USCAL solicita que en el próximo orden del día se incluya el informe y la valoración de la implantación de la jornada semanal de las 35 horas. Saber el impacto económico, funcional y de todos los impactos informativos del citado informe. Y a partir de ahí se negociará.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. presidenta declara que hay que convocar la Mesa la semana que viene o en diez días. Puede ser el viernes de la semana que viene.

Recuerda CESM-USCAL que, para la carrera profesional, dice la Ley, en el plazo de seis meses se desarrollará el correspondiente Decreto de reglamento.

Informa la Sra. presidenta que están muy desarrollados los términos del Decreto. Es necesario negociar los términos del Decreto.

El representante de CESM-USCAL, en una cuestión importante para este sindicato, en los cuadros de altas y bajas de los funcionarios, de la Administración Especial, se incluye a los sanitarios. Es un error, puesto que el artículo 33 de la Ley de Función Pública dice cuál es la Administración Especial.

La Sra. Presidenta contesta que se corregirá.

El representante de CCOO traslada la cuestión de las plazas de personal Indefinido No Fijo por Sentencia cuyas plazas se habrían incluido en la OEP de 2018: 134 de administración general (6 del cuerpo superior, 89 del cuerpo de gestión y 39 de auxiliares) y 115 de administración especial (8 de químicos, 47 de ingenieros superiores de montes, 12 de biólogos y 48 de ingenieros técnicos forestales). Dado que esas plazas aún no figuran en la RPT, ¿Cuáles son las previsiones en relación con esta cuestión por la Dirección General de Función Pública de cara al desarrollo de los procesos previstos en la OEP de 2018 y su inclusión o no en la RPT?

Responde la Sra. presidenta que es un tema a estudiar muy bien. Están en varias Consejerías, la media de edad de estas personas es de 52 a 56 años



y cada uno de ellos tiene una situación particular, unos declarados por sentencia y otros sin declaración judicial. Pide tiempo para tratar este asunto de forma global, ver la media de edad de los mismos y cómo sería la creación de esas plazas en RPT.

El representante de CCOO traslada su preocupación por el cumplimiento o no de los acuerdos a los que se pueda llegar en esta mesa dados los antecedentes con las 35 horas.

Para la Sra. presidenta, la Administración, en este asunto, no tiene el mismo punto de vista que las organizaciones sindicales. Respecto a la palabra dada, piensa que debe ser demostrada, y ése será su modelo de actuación.

El representante de CCOO traslada la pregunta de qué va a pasar con los fondos adicionales, que están comprometidos en negociaciones previas, pero no se ha vuelto a saber de ellos.

Contesta la Sra. presidenta que, en este año, en junio o julio, en una carta, El Ministerio venía a establecer por este concepto una cuantía de 75 millones, destinados a la carrera profesional. Señala que en la próxima reunión hablará de este asunto.

El representante de CGT alude a la resolución definitiva del CAP de funcionarios, considerando que ha generado inquietud entre los funcionarios.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El representante de CSIF en su turno no añade nada más, pero ante la petición por CESM-USCAL de incluir en el próximo orden del día el estudio e implantación de las 35 horas, esta *Central Sindical indica no estar de acuerdo y que la negociación de las 35 horas se debe abordar en la mesa del Acuerdo Marco o en la Mesa General de Empleados Públicos, en la que corresponda.*

Señala la Sra. Presidenta que se votará en la próxima reunión.

La representación de UGT dice que no corresponde a esta Mesa, conocer de este asunto, por ser una materia conjunta de personal funcionario y laboral.

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 12,45 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO

Paloma Rivero Ortega

Germán Molpeceres Nieto