



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE 7 DE FEBRERO DE 2020.

En Valladolid, el día 7 de febrero de 2020, en la Sala de Reuniones A del Edificio C, en la Calle Santiago Alba, nº 1 Valladolid, sede de la Consejería de la Presidencia, se reúnen los asistentes que se relacionan a continuación, tanto de la Administración como de las representaciones sindicales

REPRESENTACIÓN ADMINISTRACIÓN:

Ilma. Sra. D. ^a Paloma Rivero Ortega
Directora General de la Función Pública

D^a Beatriz Martínez Cuenca
Dirección General de Presupuestos y Estadística
Consejería de Economía y Hacienda

D. ^a Begoña Fernández Olaskoaga
Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D. ^a Victoria Alonso Arranz
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D^a M.^a Caridad de Diego Hernando
Consejería de Economía y Hacienda

D^a Carmen González Martínez
D^a M.^a Luisa Nieto Tarancón
Consejería de Cultura y Turismo

D Isaac Gil Sánchez
Consejería de Empleo e Industria.

D^a Mercedes Buendía Buendía
D Antonio Ruiz Gómez
Dirección General de Recursos Humanos.
Consejería de Educación

D Juan Carlos Rey de las Heras
Servicio Público de Empleo

D^a Sonia Sánchez Santana
Gerencia de Servicios Sociales



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D Eduardo Ocaña Herrero
Gerencia Regional de la Salud

ASISTENTES

D^a Maria Luisa Viejo Alvarez
Dirección General de la Función Pública

SECRETARIA

D^a Sonia Bustos Arribas
Dirección General de la Función Pública

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

CSIF

D. ^a Raquel Fernández Herrero
D. Agustín Argulo Martínez
D Carlos A. González Ordoñez
D Mariano González Clavero

UGT

D. Carlos Arenas
D. Julio C. Martín Nevado
D^a Beatriz García González

CCOO

D. Ernesto Angulo del Rio
D. Juan Carlos Hernández Núñez
D Carlos Julio López Inclán
D^a Dalia Madruga Garrido
D^a Nieves Noriega León
D^a Elena Calderón García.

ORDEN DEL DÍA

Punto Único: Carrera Profesional



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Preside la reunión la Ilma. Sra. Directora General de Función Pública, que da comienzo la sesión, actuando como secretaria Sonia Bustos Arribas, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral. La Sra. presidenta la declara abierta y válidamente constituida, a las 10,00 horas.

Comienza su intervención la Sra. presidenta recordando a todos los miembros de la Mesa, que mediante comunicación por correo electrónico se ha solicitado la inclusión de tres nuevos puntos del orden del día, para la sesión a celebrar en el día de hoy 7-2-2020, todo ello al amparo de lo establecido en el artículo 9.3 del Reglamento de Funcionamiento.

Los tres nuevos puntos del orden del día serían:

- Lectura y en su caso aprobación, de la acta de la sesión del día 4 de febrero de 2020.
- Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para los procesos selectivos derivados de las tasas de reposición y estabilización en las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018.
- Informe, ruegos y preguntas

La Sra. presidenta cede el turno a las organizaciones sindicales para conocer el sentido de su voto.

La representante de CSIF manifiesta su voto favorable para la inclusión de los tres nuevos puntos del orden del día.

El representante de UGT reclama a la secretaria de la mesa, que conste en acta, que la petición de una explicación a la administración del por que no se habían constituido todas las comisiones provinciales derivadas del decreto de bolsa, no fue sólo una petición formulada por CSIF, lo fue por toda la parte social de la Mesa. Asimismo, reitera la necesidad y la urgencia de que las bolsas de empleo se tramiten y resuelvan con la mayor agilidad posible, todo ello con el fin de evitar situaciones irreparables que se producirán en fechas próximas, con la llegada del periodo estival

Manifiesta su voto favorable para la inclusión de los tres nuevos puntos del orden del día



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El representante de CC. OO pide también una agilización en la gestión e las bolsas de empleo. Señalan su voto favorable a la pregunta de la inclusión de los nuevos puntos del orden del día.

Los representantes de la Administración votan a favor de la urgencia para poder incluir los tres nuevos puntos del orden del día.

Por unanimidad se declara la urgencia y la inclusión, quedando por lo tanto el orden del día en la sesión a celebrar por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos como sigue:

Punto primero: Lectura y en su caso aprobación, de la acta de la sesión del día 4 de febrero de 2020.

Punto segundo: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para los procesos selectivos derivados de las tasas de reposición y estabilización en las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018.

Punto tercero: Carrera profesional

Punto cuarto: Informe, ruegos y preguntas

La Sra. Presidenta da comienzo a la reunión, sometiendo a la aprobación de la acta de la sesión del día 4 de febrero de 2020 a los miembros de la Mesa

No se formulan observaciones al contenido del acta, quedando aprobado por unanimidad

Punto segundo: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para los procesos selectivos derivados de las tasas de reposición y estabilización en las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018.

La Sra. presidenta da lectura al documento que ha sido entregado a todos los miembros de la Mesa, y que queda integrado en esta acta como Anexo I.

Después de un receso de 10 minutos, la Sra. presidenta cede el turno de palabra a las organizaciones sindicales.

El representante de CSIF considera plenamente aplicable el acuerdo de 14 de diciembre de 2018 que entra dentro de las potestades que facultan las Leyes Generales de Presupuestos del Estado para los años 2017 y 2018, pero si para mayor seguridad jurídica de los ciudadanos que puedan



presentarse a las distintas convocatorias y de los procesos selectivos en sí, hay que aclarar la forma de aplicación del mismo, estaremos dispuestos a ver en qué términos.

En cuanto a la exposición de motivos, no está de acuerdo en "con el fin de adaptar al acuerdo a nivel nacional", puesto que las Leyes Generales de Presupuestos del Estado para 2017 y 2018 facultan la negociación al ámbito de las comunidades autónomas, por tanto, no se debe hacer mención al Acuerdo Nacional

Están de acuerdo con que se aclare el Acuerdo de 14 diciembre de 2018, pero no como un acuerdo nuevo, por lo que se tiene que introducir claramente en la exposición de motivos, que el nuevo acuerdo surge como una aclaración del acuerdo el 14 diciembre de 2018.

Al haber recibido el borrador en la reunión de hoy necesitan tiempo para estudiar y valorar el contenido del borrador de la propuesta y, tratarlo en una próxima sesión.

La Sra. presidenta recuerda que el Acuerdo de 14-12-2018 no ha quedado derogado en ningún momento, y qué mejor prueba de ello es su mención expresa en la exposición de motivos. Está de acuerdo con retirar la mención al Acuerdo Nacional de diciembre de 2019.

La intervención del representante de UGT se reproduce de manera literal:

"UGT, expone que, en primera lectura, no hay una oposición frontal a la propuesta. Pero que se requiere un estudio más detallado y que vemos imposible su firma hoy.

Hacemos un primer considerando sobre que existen reuniones de mesa (hablando de memoria, entre fin de primavera y verano) en que ya se podía deducir que las convocatorias serían únicas tanto para reposición como para estabilización y que todas irían al 60-40. En concreto, sobre la posibilidad de separarlo en Agentes Medioambientales y que no fue aceptado por CESM, al considerar que la Ley de Carrera Profesional implicaba la convocatoria única. Que, para mayor seguridad, habría que repasar las Actas y solicitar los informes que sean pertinentes. Sobre todo, si lo que se busca es mayor seguridad jurídica.

El segundo considerando hace referencia al texto presentado para el Acuerdo. Entendemos que no es necesaria una referencia tan amplia al II Acuerdo firmado entre las 3 centrales sindicales y la Administración general del Estado. Y que, en la motivación, debe de tener un mayor peso las motivaciones de carácter autonómico y la negociación propia.



Por otro lado, entendemos que el Acuerdo debe recoger toda la casuística existente, tanto por lógica como por venir recogido en el Acuerdo anterior y en las distintas OEP implicadas en el nuevo Acuerdo. En concreto, nos referimos a la situación del personal indefinido no fijo.

Por otro lado, se pide que se garantice que los exámenes sean en días distintos. Para garantizar que todos los opositores podrán presentarse a todas las plazas convocadas y no tener que escoger previamente si se deciden por estabilización o por reposición. Y la Directora General de Función Pública, asume el compromiso de garantizar esa separación de fechas”

La intervención del representante de CC. OO se reproduce de manera literal:

*“La opinión de **CCOO** referente a los procesos de estabilización ha sido desde el primer día la misma: era necesario e imprescindible convocar una mesa de negociación en la cual debatir y negociar las condiciones de los distintos procesos de estabilización que se convocaran. Así lo hemos manifestado cuando se planteó la oferta de empleo de 2018 y hemos vuelto a hacerlo para la OEP de 2019, facilitando también el trabajo para las futuras ofertas de 2020.*

***CCOO** no puede aceptar ningún proceso selectivo de OEP en el que se incluyan “plazas” sin RPT, condicionando la oferta de empleo a la futura creación de dichas plazas. Así lo manifestamos en su momento y el tiempo nos ha dado la razón. Tampoco entendíamos como se incluían en un solo proceso, el de estabilización, las plazas vinculadas a tasa de reposición, por todo esto **CCOO** votamos en contra.*

***CCOO** coincide con la Sra. Directora de Función Pública en que es necesaria la seguridad jurídica para evitar la paralización, por judicialización de los procesos convocados o del resto de la Oferta de Empleo. La reducción de la temporalidad, a través de los procesos de estabilización, debe ser un proceso serio con totales garantías de seguridad.*

***CCOO** no votamos a favor de la OEP de 2018, tampoco lo hicimos de la de 2019 y exigimos la negociación de las condiciones de todos los procesos de estabilización en una Mesa Técnica. Nuevamente **CCOO** pide hoy la convocatoria urgente de una mesa de estabilización en la que tratar estos procesos. Necesitamos tener la información de todas las plazas vinculadas a los procesos de estabilización y reposición. Es imprescindible, para no cometer más errores, que conozcamos todos los datos.*



*Por ello desde **CCOO** SOLICITAMOS que se nos faciliten todos los datos, tanto de las plazas que corresponden a la tasa de reposición, como las de los procesos de estabilización. Necesitamos conocer los puestos ocupados por personal indefinido no fijo con plaza y sin ella, y la situación de todas las plazas estructurales ocupadas por personal temporal.”*

La Sra. presidenta señala que no cabría la posibilidad de incluir en este Acuerdo los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público para el año 2019. Entre otras razones esgrime que en el año 2019 no hay plazas de estabilización, no hay habilitación para ello en una ley de presupuestos como es el caso de los años 2017 y 2018, y también la necesidad de crear un cuerpo de opositores, existiendo el riesgo de que se quedasen plazas vacantes. A mayor abundamiento, señala que el número de procesos selectivos pendientes de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018, se eleva a la cantidad de 101, por lo que el incluir en este acuerdo los procesos derivados de la oferta del año 2019, con total seguridad llevaría a la caducidad de los procesos.

Con respecto a la posibilidad o no de incluir al personal indefinido no fijo en este Acuerdo, será preciso conocer las conclusiones del estudio referido a este colectivo. En cuanto se tenga el estudio será puesto en conocimiento de todos.

Da respuesta a todos con respecto a la necesidad de contar con más tiempo para el estudio de la propuesta presentada por la administración. De manera unánime, se fija el día 14-2-2020, como fecha para convocar nueva reunión de esta Mesa, y negociar el contenido de la Propuesta de Acuerdo.

La Sra. presidenta pide a las organizaciones sindicales remitan sus propuestas, identificando sus aportaciones con otro color.

Informa, asimismo, que una vez la Dirección General de Presupuestos y Estadística remita el informe requerido con relación a los fondos adicionales, les será enviado a todos los miembros de esta Mesa

Punto tercero: Carrera profesional.

La Sra. presidenta hace una pequeña introducción de como se ha negociado, hasta este momento, la carrera profesional de los empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

Se han convocado dos mesas, en las, en la primera se ha presentado a través de medios audiovisuales cual sería el posible modelo a seguir en la carrera profesional y en la segunda mesa la administración se comprometió



a remitir un documento que plasmase los criterios y el modelo a seguir en nuestra Comunidad Autónoma.

Ese documento que se remitió, tenía la vocación de ser un documento de trabajo, y por ello no tenía carácter de definitivo, todo lo contrario, A pesar de ello, por parte de algunas organizaciones sindicales se hicieron manifestaciones en medios de prensa manifestando su total desacuerdo, a lo que tan sólo era un borrador de trabajo.

Con el fin de asegurar que la negociación lo sea artículo por artículo, con la profundidad que el tema requiere, la Sra. presidenta propone la constitución de una Comisión de Trabajo al amparo del reglamento de funcionamiento de la Mesa. El martes 11-2-2020 dará comienzo el trabajo de la citada Comisión siendo necesario para ello que cada una de las organizaciones sindicales remitan a los correos facilitados al efecto el nombre de sus representantes.

La Sra. presidenta cede el turno a las organizaciones sindicales.

La representante de CISF manifiesta su total rechazo al borrador remitido por la administración. Está de acuerdo con la creación de la Comisión de trabajo.

El representante del sector de administración general señala que el sistema no es objetivo, la evaluación depende de que el superior jerárquico decida si el trabajo desempeñado está bien o no. La entrevista no es tampoco un sistema que dote de objetividad al modelo, todo lo contrario, considera que va en contra del modelo de evaluación de carrera profesional.

El representante del sector docente manifiesta la oposición al modelo presentado por la administración. La necesidad de optar bien por carrera profesional o bien por sexenio, es reflejo de una clara discriminación del sector con relación al resto de sectores a los que se les aplica la carrera profesional. Los sexenios no son carrera profesional.

El representante de UGT sector docente señala que el modelo genera discriminación. No es justo tener que renunciar a un complemento nacional para poder cobrar la carrera profesional.

El modelo implantado en el borrador que la administración ha remitido, presenta semejanzas con el seguido por el Principado de Asturias, pero hay una diferencia fundamental, en el modelo asturiano se permite la compatibilidad entre carrera profesional y sexenios. La representante indica a los miembros de la Mesa que el modelo implantado en la Comunidad Autónoma de la Rioja sería bueno para poder aplicarlo en nuestra Comunidad.



El representante de administración general señala que sus propuestas las remitirán a la Comisión de trabajo que se constituya al efecto. El reglamento debe de ser sencillo, que permita una aplicación inmediata. Señala que el modelo implantado en la Diputación de Valladolid sigue estos principios. El sistema de Asturias es muy complicado, obligaría a la administración a llevar a cabo una potenciación de la ECLAP de tal calado, que la aplicación rápida del sistema sería casi imposible.

Manifiesta que el sistema que se implante no debe de generar discriminaciones en ninguno de los sectores de nuestra Administración.

Asimismo, y con respecto al sistema de acceso, debería de haber un proceso extraordinario para el personal que ya está presentando servicios y que ya cumplen los requisitos de carrera profesional.

El sistema de evaluación del desempeño debe de regirse por criterios objetivos y el recogido en el borrador de reglamento dista mucho de ser objetivo. El depender de un informe de un superior que evalúe la capacidad de decisión, de resolución no es factible.

La intervención del representante de CC. OO se reproduce de manera literal:

" El representante del Sector Autonómico de CCOO, en coherencia con lo manifestado en las mesas anteriores celebradas sobre esta materia y una vez revisada la documentación entregada por la Administración, consistente en un borrador del Decreto de aprobación del Reglamento de la Carrera Horizontal, así como tres Anexos referidos a la Evaluación del Desempeño, hace constar las siguientes alegaciones:

1- Se han recibido dos versiones del Borrador del Decreto, entre las que no ha existido ninguna explicación a los cambios recogidos entre ambas. En la primera sí aparecían disposiciones transitorias que recogían las convocatorias extraordinarias de acceso a los grados o categorías I, II o III mediante el cumplimiento de los requisitos exigidos. Sin embargo, en la segunda se ha suprimido esa previsión y aparece el apartado "Disposición Transitoria" sin ningún contenido.

CCOO exige que se incluya esas convocatorias extraordinarias, algo previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2019, de la misma forma a como en su momento se hizo al aplicar la carrera en el SACYL, mediante la Disposición Transitoria Primera del Decreto 43/2009.

2- En segundo lugar, los efectos económicos y administrativos serán tomados a fecha uno de enero de 2020, y para ello se debe contar con un



presupuesto adecuado y suficiente. Esta previsión también se recoge en la Ley 7/2019, artículo 7 (que preveía que la primera convocatoria debía realizarse antes del 31 de diciembre de 2019) y Disposición Adicional Primera (que prevé una dotación presupuestaria mínima para 2020).

3- En tercer lugar, el sistema propuesto de Evaluación del Desempeño consideramos que es farragoso e inviable con los medios y la organización existentes. Pero más allá de eso, CCOO se opone rotundamente a la filosofía del mismo, ya que entendemos que no permite que se aplique de forma transparente y objetiva. Por ello, exigimos la convocatoria de una Mesa Técnica destinada al desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño que permita la aplicación de la Carrera Profesional Horizontal de forma consensuada.

En conclusión, CCOO rechaza la propuesta recibida, aunque hacemos constar que necesitamos el desarrollo de la carrera profesional, puesto que en la Administración General no disponemos de ella”

La representante del sector docente manifiesta su total rechazo al borrador de la administración. A lo largo del texto, no se observa que el mismo sea de aplicación al sector docente.

La terminología referida al personal docente debe de ser corregida y adaptada en el documento: como sistema de provisión en el sector docente están los concursos generales y nacionales de traslado, por lo que no se pueden extender a la cobertura de plazas; en el personal docente no se habla de grupo o subgrupos sino de docentes A1 y A2; tampoco de ascensos sino de pasos; no debe de hablarse de categoría, término que debe de ser eliminado del Convenio Colectivo. Cuando en el reglamento se habla de formación, a que se está refiriendo, porque es de todos sabido que la formación para los docentes es distinta

En ningún momento del texto se habla de la labor de profesorado realizado por este personal.

El personal docente pertenece a un Cuerpo estatal, al que se le aplica la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. El sistema que se implante debe de ser un procedimiento ordenando y consensuado entre el Estado y la Comunidad de Castilla y León.

No hay que obligar al personal docente a elegir entre carrera profesional y sexenios, esta renuncia por uno u otro, perjudica a muchos empleados públicos del sector.



La carrera profesional debe de ser personal, voluntaria, evaluable, retributiva, sin cupos, independiente del desempeño

La evaluación debe de ser de acciones o actuaciones, nunca de conductas.

La representante de CC. OO en el sector de sanidad advierte a los miembros de la Mesa, que eviten caer en los mismos errores que el sistema implantado en SACYL ha provocado. El descontento de los profesionales del SACYL es la mejor muestra de que el modelo a implantar debe de ser otro. Señala como ejemplo que en SACYL cuando se ha querido valorar a los profesionales, era imposible en muchas ocasiones acreditar situaciones anteriores. Aconseja a los presentes que el modelo a implantar sea sencillo y que permita una aplicación rápida.

La Sra. presidenta señala la necesidad de impulsar la ECLAP. Ante las manifestaciones de la representante de CCOO en el sector docente, reconoce el perfil diferente del sector, y por lo tanto el régimen de carrera profesional debe de presentar diferencias. Lo que manifiesta es que el borrador presentado se ha elaborado como documento de trabajo, sin que considere justo la reprobación que el sindicato ha hecho, y de la manera que lo ha hecho.

La propuesta de constitución de una Comisión de trabajo es aceptada, y en ella deberá de estar presente un representante del sector docente que visibilice sus especialidades. El técnico e la Dirección General de la Función Pública informa a los miembros de la Mesa de la dirección de correo electrónico al que deberán de dirigir las personas que conformarán esa Comisión en representación de los sindicatos, así como también las propuestas que a lo largo de la negociación se vayan haciendo por ambas partes.

Eliseo Alonso Alejandro: aloaleel@jcyL.es.

La primera reunión de la Comisión será el día 11 a las 12,00 en la sala B

Punto cuarto: Informes, ruegos y preguntas

Toma la palabra la Sra. Jefe de servicio de acceso y provisión indicando que no va a explicar el Decreto, puesto que todos tienen el texto, sino lo que ha supuesto gestionar la Bolsa del cuerpo superior, que es la que en estos momentos de referencia, para que puedan ver la complicación de gestionar una bolsa con el nuevo decreto, en relación a la anterior gestión, donde La Bolsa se creaba automáticamente al finalizar cada proceso selectivo.

Se han recibido 1800 solicitudes. Se tuvieron que revisar listados de integrantes provisionales, con sus correspondientes reclamaciones, y listado



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

definitivo. Se estudió cuántas solicitudes de interinos, por término medio, había en un año y se vio que aproximadamente 50, como era la primera bolsa y no se sabía muy bien el resultado se decidió pedir la documentación a 400 integrantes. Esto supuso analizar uno a uno esta documentación para ver si coincidía con su autobaremo, resultando más complicado la comprobación de la experiencia laborar fuera de nuestra administración. Se sacó el listado provisional de componente de la Bolsa, y se revisaron las correspondientes reclamaciones. Al final, de los 400, se quedaron en 150 candidatos ya que muchos se habían baremado por encima de la realidad. Pero además, ahora, de los 150, resulta que la mayoría está trabajando, porque se valora experiencia. Solo como dato para cubrir una solicitud de interino en Zamora se ha llamado ya a 23, es decir, se ha agotado una parte importante de la lista.

La Sra. presidente cede el turno de palabra a los sindicatos

El representante de CSIF entiende la dificultad manifestada por la responsable del servicio de acceso y provisión, el objetivo cuando se aprobó el decreto era otro. Lo más preocupante de todo esto, es que la falta de bolsas, obliga a la administración a tener que acudir al ECYL, con las consecuencias que ello trae para la prestación de un buen servicio público, muchas de las personas que son contratadas no tienen ni conocimientos ni por lo tanto experiencia en las funciones para las que han sido llamadas.

La Sra. presidenta informa que el ritmo de trabajo es más lento del deseado y del previsto en un primer momento. Se compromete a remitir a los sindicatos cual es la situación de las bolsas en la actualidad, todo ello con el fin de poder planificar prioridades en las futuras bolsas a constituir. Continúa su exposición señalando que el modelo implantado por el decreto es bueno, pero su aplicación práctica es lenta. Pregunta a los sindicatos que solución se podría prever.

El representante de UGT señala que una posibilidad sería admitir bolsas supletorias para dar cobertura a las necesidades, sin que fuese por lo tanto necesario acudir al ECYL.

La Sra. presidenta consultará a los servicios jurídicos la posibilidad de incorporar una disposición transitoria en el decreto actual, que pueda ayudar a paliar las situaciones que se puedan genera en los próximos meses.

La Sra. presidenta informa a los asistentes que el próximo día 14 de febrero de 2020 a las 10,00 se celebra Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para negociar la Propuesta de Acuerdo que se ha presentado hoy en mesa.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. presidenta informa a los asistentes que los procesos selectivos pendientes son:

- Agentes medioambientales
- Técnico superior de informática
- Técnico de gestión de informática
- Técnico de soporte informático
- Escala superior y de gestión económico-financiera

Sin perjuicio de la remisión a los sindicatos de la información de las bolsas de empleo, en la web corporativa se informará de los procesos pendientes y una planificación orientativa semestral.

La representante de CSIF reclama a la Sra. presidenta datos referidos a la masa salarial, a lo que se le contesta que se está a falta de los datos de la Gerencia Regional de la Salud.

El representante de UGT solicita de la administración que si el acuerdo hoy negociado podría recoger que los exámenes no estarían muy alejados en el tiempo. En su momento se contestó que sí por parte de la administración. También solicita que la comisión de seguimiento tenga carácter paritario.

El representante de CC. OO pregunta cuales van a ser las previsiones de la administración ante el incidente de ejecución del concurso de CGT.

La Sra. presidenta informa a los miembros de la Mesa que se está estudiando por la Dirección General de Servicios Jurídicos, y que se les informará lo antes posible.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12,20 horas, de todo lo cual, como secretaria, doy fe, con el visto bueno de la Sra. presidenta.

Vº Bº. LA PRESIDENTA

Fdo.: Paloma Rivero Ortega

LA SECRETARIA

Fdo.: Sonia Bustos Arribas

ANEXO I
Acta Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos
7-02-2020

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN SOBRE LA DEFINICIÓN Y ARTICULACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADO DE LAS TASAS DE REPOSICIÓN Y ESTABILIZACIÓN INCLUIDOS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE LOS AÑOS 2017 Y 2018 DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.

En Valladolid,

REUNIDOS

De una parte,.....Consejero de la Presidencia, con la representación legal que por su cargo tiene atribuida

Y de otra,(*organizaciones sindicales*)

MANIFIESTAN

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y la Ley 6/2018, de 3 julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, además de establecer la tasa de reposición aplicable en determinados sectores y actividades, autorizan una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016, o al 31 de diciembre de 2017, respectivamente, en determinados sectores y colectivos.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, al regular la Oferta de Empleo Público, habilita, en su artículo 19 apartado nueve, una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Continúa señalando que las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal

La Comunidad de Castilla y León, previa negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de fecha 14 de diciembre de 2018 con las organizaciones sindicales: CSIF, UGT, FESES Y CESM firmaron un acuerdo en el que se establecía lo siguiente:

“Que las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público de 2018 para personal laboral y funcionario no docente, donde se incluyan plazas de estabilización o de indefinidos no fijos declarados por sentencia judicial, se harán por el sistema de concurso-oposición en un porcentaje del 40 para la fase de concurso y de un 60 para la oposición. En la fase de concurso se valorará el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas al 70% y los títulos académicos reconocidos oficialmente con el 30% restante. Las convocatorias pendientes de la oferta de 2017 se acumularán a las de 2018”.

Con fechase han publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León las convocatorias..... , sin distinción entre procesos selectivos derivados de tasa de reposición y de estabilización

En la actualidad hay presentados recursos contra alguna de las citadas convocatorias, con la inseguridad jurídica que ello puede suponer en el desarrollo de las Ofertas de Empleo Público

A la vista de lo expuesto, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, en un marco de diálogo y negociación colectiva que permita seguir avanzando en la adopción de acuerdos para el desarrollo, mejora y armonización de las condiciones de trabajo en el sector público castellano y leonés, en su reunión del día....., adopta el siguiente

ACUERDO

Primero: *Criterios Generales de los procesos selectivos de personal funcionario de la Comunidad de Castilla y León.*

Los procesos selectivos de acceso de personal funcionario no docente de carrera derivados de la tasa de reposición se realizarán mediante el sistema de oposición libre.

Los procesos selectivos de acceso de personal funcionario no docente de carrera derivados de la tasa de estabilización se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición, con un porcentaje del 60% de la puntuación total para la fase de oposición y un 40% para la fase de concurso. En la fase de concurso se valorará el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas al 70% y los títulos académicos reconocidos oficialmente con el 30% restante.

Se podrán acumular en un único proceso selectivo las plazas de las tasas de reposición de las ofertas del 2017 y 2018

Con respecto a los Cuerpos y Escalas en los que coexistan tasa de reposición y de estabilización, si bien cada proceso se realizara teniendo en cuenta la naturaleza de sus plazas los contenidos y miembros de los Tribunales calificadoros serán idénticos en cada una de las convocatorias que se aprueben al efecto

Segundo: *Criterios Generales de los procesos selectivos de personal laboral de la Comunidad de Castilla y León*

Los procesos selectivos de acceso de personal laboral derivados de la tasa de reposición se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición, con un porcentaje del 85% de la puntuación total para la fase de oposición y un 15% para la fase de concurso, todo ello de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León

Los procesos selectivos de acceso de personal laboral derivados de la tasa de estabilización se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición, con un porcentaje del 60% de la puntuación total para la fase de oposición y un 40% para la fase de concurso. *En la fase de concurso se valorará el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas al 70% y los títulos académicos reconocidos oficialmente con el 30% restante.*

Se podrán acumular en un único proceso selectivo las plazas de las tasas de estabilización de las ofertas del 2017 y 2018 e igualmente se podrán acumular en un único proceso selectivo las plazas de las tasas de reposición de las ofertas del 2017 y 2018.

Con respecto a las competencias funcionales en los que coexistan tasa de reposición y de estabilización, si bien cada proceso se realizara teniendo en cuenta la naturaleza de las plazas, los contenidos y miembros de los Tribunales calificadoros serán idénticos en cada una de las convocatorias que se aprueben al efecto

Tercero: Se constituye Comisión de Trabajo para el estudio de las bases que conformarán las distintas convocatorias derivas tanto de la tasa de reposición como de estabilización.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento interno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León en cuanto a la composición, reuniones y decisiones de la Comisión de Trabajo.

Asimismo, se le atribuye a la Comisión facultades de control, seguimiento, interpretación y evaluación del presente Acuerdo

Cuarto: El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León de la Resolución de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se disponga la inscripción en el Registro Central de Convenio de Trabajo, así como la publicación del presente acuerdo.

Quinto: Se autoriza a un funcionario de la Dirección General de la Función Pública, representante de la Administración, para la tramitación del presente acuerdo ante la autoridad laboral a los efectos de su inscripción, registro y publicación oficial.

En Valladolid
**POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**

Consejero de la Presidencia

**POR LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE
Y DE FUNCIONARIOS (C.S.I.F)**

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO