

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN, RELATIVO A LA CONSTITUCION DE UNA COMISIÓN DE TRABAJO, EN EL SENO DE ESTA MESA, PARA EL ANÁLISIS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTONOMOS, Y DE ACUMULACION DE PROCESOS SELECTIVOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PUBLICO 2019, 2020 Y 2021 NO CORRESPONDIENTES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO REGULADA EN LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

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

Mediante Acuerdo 191/2019, de 19 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, se procedió a ampliar la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2019.

Por Acuerdo 97/2020, de 10 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, se aprobó la oferta de empleo público de la Administración de Castilla y León para el año 2020.

Asimismo, la oferta de empleo público de la Administración de Castilla y León para el año 2021, fue aprobada por Acuerdo 129/2021, de 2 de diciembre, de la Junta de Castilla y León.

El apartado décimo del Acuerdo 129/2021 establece, con respecto a las convocatorias pendientes de ejecutar de los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público para el año 2019 y 2020, que: *“Las plazas de las ofertas de empleo público para los años 2019 y 2020 que no se hubieran convocado, podrán acumularse en la convocatoria de las plazas incluidas en la presente Oferta para el acceso al mismo cuerpo y escala, competencia funcional y, en su caso, especialidad o categoría profesional.”*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León, al igual que el resto de las administraciones públicas españolas, se encuentran en una encrucijada respecto de las personas a su servicio. En estos momentos, la edad media del personal a su servicio supera la cincuentena, por lo que a medio plazo va a sufrir un decremento en el número de sus efectivos.

Esta situación obliga de forma prioritaria a adoptar políticas de selección eficaces.

Los profundos cambios habidos en todos los ámbitos (personal, cultural, profesional, tecnológico, económico, social, etc.), ahondados con la actual situación de pandemia, hacen que sea necesario abordar políticas de captación del talento adaptadas a los cambios habidos, para que la Administración pueda atender de forma eficaz las nuevas y futuras necesidades de la ciudadanía. Es necesario contar con las personas con las mejores capacidades.

Por ello, la Administración de la Comunidad de Castilla y León pretende modificar la política de selección de su personal. Su política de captación del talento.

Un primer paso, para lograr este objetivo, ha sido atribuir a la Escuela de Administración pública de Castilla y León la gestión de la selección de las personas que integrarán el empleo público de esta Administración, puesto que la captación del talento y la formación son dos elementos que forman un tándem fundamental en la gestión de las personas al servicio de la Administración Autonómica.

Así, las letras c) y de) del artículo 4 de Decreto 9/2021, de 31 de marzo, por el que se regula la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, atribuyen a esta las siguientes funciones:

“c) El diseño de los procesos de selección y la gestión de las correspondientes pruebas y, en su caso, de los cursos y/o períodos de prácticas, para el acceso como personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

d) El diseño de estrategias para la captación, impulso y mantenimiento del talento.”

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 c) y l) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, en su reunión del día....., adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. - A los efectos de impulsar el desarrollo de los procesos selectivos y garantizar la máxima agilidad en la cobertura definitiva de los puestos se establece la acumulación de los procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo público de 2019 y 2020.

Asimismo, se podrán acumular las plazas de los diferentes cuerpos y escalas, competencias funcionales y, en su caso, especialidades o

categorías profesionales, correspondientes a la oferta de empleo público de 2021, cuando el número de plazas a convocar sea 5 ó inferior a 5.

En todo caso, considerado la especialidad de los procesos selectivos que se deriven de las ofertas extraordinarias de empleo público que articulen los procesos de estabilización contemplados en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público serán excluidas de los términos del presente Acuerdo.

Segundo. - Con el fin de avanzar en esta mejora de la política de selección, esta Dirección General de la Función Pública apuesta por la constitución de una comisión de trabajo, en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, para el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la Administración Autonómica.

La composición de esta Comisión trabajo será la siguiente:

- Cuatro expertos, pudiendo designar titular y suplente, uno por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Cada uno podrá ser acompañado por un asesor en función del ámbito de procesos selectivos a tratar.
- Cuatro expertos, pudiendo designar titular y suplente, propuestos por la Dirección General de la Función Pública.
- Esta Comisión de Trabajo contará con un presidente, que será el director de la ECLAP o persona en quien delegue, que establecerá el calendario de sesiones de manera consensuada, el método de trabajo y, aquellos aspectos que necesarios para el buen fin de este.

- La ECLAP proveerá a la Comisión de Trabajo de los medios materiales precisos para el desarrollo de sus cometidos.

La referida Comisión desarrollará las siguientes funciones:

- El estudio de los procesos de selección que actualmente desarrolla la Administración Autonómica (pruebas, temarios, órganos de selección, etc.), con objeto de elaborar un diagnóstico de situación.
- El estudio de alternativas a dicho diagnóstico para la mejora de la captación de talento.
- Elaborar un informe final con un conjunto de propuestas para la mejora de los procesos de selección que realice la Administración Autonómica, con el objetivo de captar a las personas más cualificadas para un desempeño de sus funciones eficaz y acorde a las necesidades del servicio público que se presta a la ciudadanía.
- Proponer una planificación y calendario de procesos selectivos anual en el ámbito de la administración general de la Comunidad Autónoma.

La constitución de esta Comisión de trabajo será compatible con la ejecución de las ofertas de empleo público 2019, 2020 y 2021.

Tercero. - El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial de Castilla y León”.

Cuarto. - 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.