



**BORRADOR ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE
NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL DÍA
1 DE ABRIL DE 2022.**

En Valladolid, siendo las 10,30 horas del día 01 de abril de 2022, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de forma presencial, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN**

D^a Paloma Rivero Ortega

Directora General de Función Pública

D^a Sonia Bustos Arribas

Dirección General de Función Pública

D^a M^a Luisa Viejo Álvarez

Dirección General de Función Pública

D. Francisco J. Raedo Aparicio

Dirección General de Función Pública

D^a Ascensión Alcaine Gracia

Consejería de Sanidad

D. Fernando Martín García

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a Belén Bausela Zamarro

Gerencia de Servicios Sociales



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D. Roberto Salamanca Criado

Consejería de la Presidencia

D^a Esperanza Centurión Tabernero

Consejería de Empleo e Industria

D. Juan Carlos Rey de las Heras

Servicio Público de Empleo

D. M^a Gloria Ruíz Bustos

Consejería de Educación

D^a Mercedes Buendía Buendía

Dirección General de Recursos Humanos

Consejería de Educación.

D^a M^a del Carmen San Martín López

Dirección General de Presupuestos y Estadística

Consejería de Economía y Hacienda.

D^a Begoña Fernandez Olaskoaga

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D^a Victoria Alonso Arranz

Consejería de Agricultura, Ganadería, y Desarrollo rural.

D^a Caridad de Diego Hernando

Consejería de Economía y Hacienda

D^a Carmen González Martínez

Consejería de Cultura y Turismo



REPRESENTACIÓN SOCIAL

CSIF

D. Agustín Argulo Martínez
D. Jose Mariano Prieto Arribas
D^a M^a del Mar Carrascal Guzmán
D^a Beatriz Vesperinas López

UGT

D. Carlos Arenas Vázquez
D^a Consuelo Pombero Sánchez
D^a Julia Laso Vega

CC.OO

D^a Nieves Noriega León
D. Ernesto Ángulo del Río
D. Francisco J. Martínez Alonso

TISCYL

D. Javier Salamanca
D. Jose M^a Soto Esteban
D^a Gloria de Abia Ríos



ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de los días 24 de marzo de 2022.

Punto segundo: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo a la constitución de una comisión de trabajo, para el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la administración autonómica y de acumulación de procesos selectivos de las ofertas de empleo público 2019, 2020 y 2021.

Punto tercero: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo a la excepcionalidad de aplicación del punto 1.a del artículo 28 del Convenio Colectivo para los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público de los años 2019, 2020 2021.

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 secretaria D^a. Claudia Escudero Guillén, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General, participando sus miembros de forma presencial, tanto la representación de la Administración como la representación social.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de los días 24 de marzo de 2022.

No se aborda este punto del orden del día porque está en elaboración el borrador del acta de la sesión de 24 de marzo de 2022. Se incluirá su aprobación en la próxima reunión de la Mesa

Punto segundo: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo a la constitución de una comisión de trabajo, para el análisis de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la administración autonómica y de acumulación de procesos selectivos de las ofertas de empleo público 2019, 2020 y 2021.

Toma la palabra la Sra. presidenta, señalando que se han recibido observaciones al texto, tanto por parte de la Administración como por parte de la representación social, en concreto UGT y CCOO.

La Sra. presidenta informa a los miembros de la Mesa cuales son las observaciones presentadas por la central sindical UGT:



- Solicitan que quede claro el carácter excepcional de lo acordado, por lo que la representante de la Administración señala que las veces que sea necesario incidir en este aspecto en el Acuerdo se hará. En ningún caso lo acordado debe de tener carácter general.
- Asimismo, solicitan que sólo lo sea para las convocatorias afectadas para la reducción de la temporalidad, tema que quedaría resuelto al incluir en el texto del Acuerdo que no afecta a la estabilidad en el empleo regulada en la Ley 20/21

La Sra. presidenta señala que estamos hablando de dos acuerdos distintos, por un lado, el acuerdo de acumulación de los procesos selectivos que no afecten a los procesos de la Ley 20/21 y que no afecten a los puestos que están pendientes de estabilizar de las ofertas 2017 y 2018, extremo que no ha quedado lo suficientemente claro y que hay que añadir al texto propuesto.

El otro acuerdo sometido a los miembros de la Mesa es el de excepcionalidad de identificación de los puestos se analizará posteriormente.

- Continúa con su exposición la Sra. presidenta, indicando que el sindicato UGT, quiere que aparezca la palabra excepcionalidad ligada a la promoción interna. La Sra. presidenta de la mesa plantea a la parte social la duda de que, cuando CCOO y UGT solicitan que quede claro que no se pierde la promoción interna y se recupera, cuestión también planteada en algunas ocasiones por parte de CSIF, no sabe en cuál de los dos pactos quieren que aparezcan. Contesta la parte social que esta cuestión afectaría a los dos acuerdos, por lo que la Sra. presidenta sugiere que se puede recoger en el acuerdo que el número de plazas recogidas en la OEP y que no se han celebrado en los años 2017 Y 2018 de personal laboral se recuperarán.



No obstante, como hay que volver a incluirlas en una nueva oferta porque la oferta anterior ya ha caducado, se recuperarán en la OEP que se apruebe en el año 2022. Estas plazas se sumarán a las plazas correspondientes de promoción interna de 2022 que se tuviera que negociar. La negociación podrá llevar a incluirlas dentro de las mismas competencias funcionales de las ofertas caducadas, pero siempre que existan las plazas en las RPTs, en caso contrario será imposible.

Dicho lo anterior, la Sra. presidenta presentará una nueva redacción recogiendo todo lo comprometido

A continuación, pasa a exponer las alegaciones presentadas por CCOO.

- Insiste en que debe ser una medida temporal, observación aceptada como ya ha explicado a UGT
- Que las plazas vacantes se mantengan en el concurso de traslado abierto y permanente. Esta observación no tiene ningún problema para garantizarla.
- Que previamente a las plazas sean ofertadas para su cobertura a los aspirantes que hayan superado los procesos selectivos, debiendo informarse a la comisión paritaria. La Sra. presidenta acepta esta alegación
- Asimismo, se solicita que se recoja un calendario de convocatoria y resolución de promoción interna. La Sra. presidenta señala que esta petición es imposible. No obstante, lo anterior, la Administración se compromete a que, tras la aprobación de la OEP, y viendo el desarrollo de los procesos selectivos, se dé prioridad a la promoción interna que se apruebe en la OEP del año 2022, porque ahora tenemos pendiente de ejecución las del 19, 20 y 21.



Si cabe la posibilidad de fijar en el acuerdo de aprobación de la OEP del año 2022 que de manera prioritaria se convocarán los procesos de promoción interna de personal laboral frente al resto de procesos selectivos.

Por parte del representante de CCOO solicita que a demás de poner el término de "prioritarias" se añadiese "inmediata", a los que la Sra. presidenta acepta.

- Con respecto a la forma de acceso a la función pública, la Sra. presidenta informa que se ha estado estudiando lo que se expuso en la mesa de negociación sobre que la promoción interna fuera por proceso de concurso. La Ley 20/2021 no lo recoge en ninguno de sus apartados., se trata de una disposición dirigida a la estabilidad en el empleo. No obstante, en el turno de palabra de cada una de las organizaciones sindicales, si en sus intervenciones se nos indica esa posibilidad aplicable para la promoción interne, la administración solicitaría un informe para mayor seguridad jurídica.

A manera de conclusión, en el acuerdo se incluiría:

- El carácter excepcional.
- El reconocimiento de la recuperación de las plazas de promoción interna en las competencias funcionales existentes y en número de plazas correspondientes a esas competencias cuando existan en las RPTs, y si no existen plazas, se deberá de modificar en la oferta para aquellas competencias que corresponda.



A continuación, interviene el representante de **CSIF**: Se transcribe la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa.

“Queremos decir desde CSIF que nos parecen oportunos algunos de los cambios introducidos como la aclaración de que quedarían fuera del acuerdo las plazas afectadas por la Ley 20/21, de 28 de diciembre, y otras cuestiones aportadas por esta Central Sindical.

Hay una errata en el cuarto párrafo de la página 3, que comienza “Así las letras c) y de) ...” sobra la “e” y debe decir “Así las letras c) y d) ...”.

Dentro de las funciones de la Comisión de trabajo seguimos echando en falta una mención especial a la Promoción Interna por la importancia que tiene para nosotros como venimos manifestando, sobre todo en cuanto a una simplificación, una mayor facilidad en el acceso y al establecimiento de acciones formativas de apoyo.

También queremos insistir en que no compartimos que la constitución de este grupo de trabajo sea compatible con la ejecución de las ofertas de empleo público 2019, 2020 y 2021, puesto que esto provocaría una diferenciación entre procesos selectivos. Como ya indicamos se tienen que establecer unas bases comunes para todos los procesos selectivos para el acceso a los diferentes cuerpos y/o escalas, así como para las distintas competencias funcionales, y para ello hay que dar celeridad a la constitución y al trabajo de la comisión, para así contar a la mayor brevedad con esas bases comunes.

No se justifica procesos selectivos de Promoción Interna con mayor dificultad de procesos selectivos de Turno Libre; tampoco procesos selectivos de Cuerpos del Subgrupo A1 con tres ejercicios eliminatorios, examen tipo test, examen por escrito de cuatro temas extraídos al azar y dos supuestos prácticos, y otros Cuerpos del mismo Subgrupo con una fase de oposición



eliminatória con dos ejercicios, examen tipo test y prueba consistente en el desarrollo por escrito de una programación laboral, eminentemente práctica, relacionada con las actividades desempeñadas, lo cual no es lo mismo; así como no es justificable que Competencias Funcionales eminentemente prácticas como Oficial de Primera Conductor cuenten con una fase de conocimientos específicos mediante un supuesto práctico, y otras generalmente asociadas a procesos selectivos con la CFYM como órgano gestor, se enfrenten a pruebas prácticas donde ni siquiera se asegura la grabación de las mismas provocando la indefensión de los aspirantes ante posibles diferenciaciones en la valoración de las mismas.

Para esta Central Sindical es muy importante aprender de la experiencia, de los errores cometidos, y no se puede repetir los mismos errores que se han producido con las convocatorias de los procesos selectivos de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018.

Por otro lado, queremos manifestar que la propuesta para recuperar las plazas de la Promoción Interna de las ofertas de empleo público de 2017 y 2018 como usted ha dicho no es viable, y ha manifestado y dejado bien claro que han caducado.

CSIF ha presentado una demanda ante los juzgados de lo contencioso-administrativo contra la inactividad de la Administración, por tanto intentar recuperarlas ahora en un acuerdo cuyo objeto son las OEP de los años 2019, 2020 y 2021 no creemos que sea acertado, ni adecuado, porque en el fondo usted misma está reconociendo que es imposible llevarlas a buen fin porque no tiene los puestos de trabajo.

Nosotros somos partidarios de no introducir en este acuerdo esa cuestión porque entendemos que al final no se va a poder convocar, como usted ha reconocido, al no tener las plazas.



El acuerdo en sí, como filosofía está bien, y nosotros estamos dispuestos a acercar posiciones, a valorarlo y afinarlo, y la prueba está en que nosotros, los de CSIF, llevamos tres años haciendo propuestas en torno a esta materia. Lo que ocurre es que se nos hace caso pasado el tiempo, dada la cantidad de recursos que se han sucedido en los distintos procesos selectivos.

Es verdad que sería prudente hacer un estudio general, un acuerdo general, que permitiera plantear la filosofía que debemos buscar, con el planteamiento que usted como directora general hacía de buscar las personas más preparadas, mejor organizadas, con una voluntad clara de ofrecer su buen hacer profesional al servicio público de los castellanos y leoneses. Pero si pretenden introducir una cuestión de Promoción Interna, que usted ha dicho que ha caducado y que no es viable, entendemos que es un poco engañarnos a todos a la vez, seríamos más partidarios de mantenerlo como está, con las OEP que en principio se han hablado de los años 2019, 2020 y 2021.

Estamos dispuestos, como lo hicimos hace ya casi tres años, a presentar propuestas que permitan una introducción de criterios para la selección de los mejores aspirantes para que vengan a trabajar para los ciudadanos de Castilla y León, con unas pruebas selectivas objetivas y reales que vengan a buscar el tipo de personas queremos que trabaje en esta administración, en resumen y en los términos expresados por su parte, la captación del talento. Por tanto, desde CSIF tenemos presentada una propuesta para los procesos selectivos, y estamos dispuestos a elevarlo si es necesario nuevamente, a abordarlo y sobre todo a discutirlo, llegando a un consenso en esta materia.

También queremos poner en cuestión, que debemos ser realistas, y la estrategia de intentar recuperar esas plazas de Promoción Interna de las OEP de los años 2017 y 2018 ahora es con ánimo de desafectar la demanda judicial presentada por esta Central Sindical.



Interviene la Sra. presidenta de la mesa, señalando que la propuesta que está haciendo ahora la Administración no la está haciendo ex novo, lo hizo en el mes de noviembre o diciembre del año pasado, cuando no se había interpuesto ninguna demanda. Para la Administración, es preciso aclarar e informar a todos los miembros de la mesa que la propuesta de la administración ya estaba hecha con carácter previo a la interposición de cualquier tipo de demanda, luego no ha sido el sindicato CSIF por su demanda la que ha impulsado este planteamiento de la Administración.

Continúa la intervención transcrita de CSIF:

Nosotros queremos dejar bien claro que en al menos dieciocho reuniones de las distintas MGNEEPP, CFP, MNPL, Mesa Negociadora del Convenio Colectivo y Comisión Paritaria, en cada una de las mesas celebradas desde los años 2017 a 2021 hemos pedido reiteradamente, y también a través de los medios de comunicación, que no podíamos perder la Promoción Interna del Personal Laboral de las OEP de los años 2017 y 2018. Se convocó toda la Promoción Interna del Personal funcionario y ni una sola plaza del Personal Laboral, entendiéndose que el Personal Laboral tiene el mismo derecho que el Personal funcionario a tener la posibilidad, y más si cabe teniendo en cuenta que desde los años 2012, 2013, 2014, 2015 y demás, en algunos años fueron ofertas congeladas y en otros casos restringidas.

Por tanto, preferimos centrarnos en lo que nos ocupa ahora que son las ofertas de empleo público de los años 2019, 2020 y 2021 porque es más real, más exacto, y lo que en un primer momento se planteó como acuerdo a desarrollar”.

Toma la palabra la Sra. Presidenta de la mesa, exponiendo que también ha encontrado un error en la relación del texto inicial respecto a la composición de la comisión de trabajo de procesos selectivos cuando se pone cuatro expertos pudiendo designar suplente uno por cada una de las



administraciones, hemos incluido lo de asesor pero se hace referencia a cada una de las organizaciones sindicales presente en la mesa general de negociación, ahí hay un error, es por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

Cede la palabra al representante de UGT, manifestado que su organización sindical valora positivamente que se constituya este grupo de trabajo y que se haga de la forma más rápidamente posible.

- Considera que es necesario que haya unas bases comunes a todos los procesos selectivos.
- Su organización sindical ha solicitado reiteradamente que se convocaran las plazas de 2017 y 2018 de promoción interna, preguntando en reiteradas ocasiones en la mesa general que, si caducaban o no esas plazas y siempre se les dijo que no, en base a eso es como han venido actuando.
- Entienden que, es fundamental que se intenten sacar esas plazas, independientemente si están o no en las RPTs.
- En cuanto al tema de la promoción interna y el sistema que se utilice para la promoción, la Ley 20/2021 no regula ese tema, lo que está regulando es un proceso de estabilización, por una única vez y además regula para que no vuelva a suceder. No entienden por qué hay que plantearse la aplicación de la Ley 20/2021 para el tipo de convocatoria para los procesos selectivos, para eso, lo que hay que aplicar, es el Estatuto Básico de Empleado Público y la Ley de Función Pública de Castilla y León. El TREBEP no dice nada y la Ley de Función Pública dice preferentemente y no dice que sea únicamente, por lo que entienden que no hay nada que impida que se haga por concurso y por tanto siguen solicitando que sea por este sistema.



El representante de UGT reconoce que habrá que someter a negociación unos nuevos sistemas de acceso, así como de promoción y de movilidad, regulándolo de manera clara y con intención de permanencia.

CCOO: Se transcribe la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa.

“El planteamiento de los procesos de estabilización en la Administración de la Comunidad de Castilla y León está dando lugar a malentendidos y confusiones que no se pueden mantener en el tiempo si queremos que este complejo proceso culmine de forma adecuada y con el objetivo buscado de reducción de la temporalidad a los índices requeridos por la Ley 20/2021.

Esta norma establece unos límites y bases sobre las que cada administración debe desarrollar los procesos.

CCOO solicita que se tengan en cuenta los siguientes condicionantes:

Entendemos que lo que debe animarnos a todos es dar la mayor seguridad jurídica al proceso reduciendo las impugnaciones, que en cualquier caso serán previsiblemente muchas. La norma quizá no lo pone fácil, pero si consideramos el concepto de MEJOR DERECHO (argumentado por la propia presidencia de la Mesa General de Negociación en la reunión celebrada el 24/03/2022), hay que respetarlo para reducir los recursos de las personas que ocupan los puestos que puedan tener ese mejor derecho. CCOO comparte dicho criterio, y el mismo debe entenderse aplicado a los puestos afectados por la Disposición Adicional 6ª de la Ley 20/2021, pero también a las personas afectadas (y los puestos que ocupan) por la Disposición Adicional 8ª de esa ley; en ambos casos existen puestos amparados por ese aludido “mejor derecho”.



Quizá la Administración busque reducir al máximo las indemnizaciones a abonar con el desenlace de los procesos selectivos que estamos viendo publicados estos días. CCOO entendemos que eso es fin es más pacífico jurídicamente y más fácil de conseguir mediante la aplicación de baremos adecuados, y ajustados a los límites legales y jurisprudenciales, en los procesos de concurso de estos procesos que mediante el cese innecesario de sus puestos de trabajo, antes de los procesos de estabilización amparados en la Ley 20/2021, de las personas susceptibles de percibirlos. Porque en este último caso estaríamos desvirtuando los procesos y reduciendo a una ínfima expresión las plazas susceptibles de ofertarse en los mismos. Y multiplicando las probabilidades de impugnación.

En las últimas informaciones facilitadas por Función Pública se hace hincapié en establecer como uno de los criterios prioritarios a la hora de ofertar plazas a los aprobados en los procesos de estabilización derivados de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018, el anteponer las necesidades de cobertura de puestos en los servicios territoriales frente a los servicios centrales. Loable intención dada la situación de falta de personal en ellos y que ya venimos viendo plasmada en el BOCYL de estos días. Sin embargo, al tratarse de procesos de estabilización y al tener que ocuparse de manera preferente puestos ocupados por personal interino, no se está haciendo ningún favor tampoco a estos servicios territoriales; al contrario, se ven en la tesitura de quedarse –en el mejor de los casos- con el mismo número de efectivos con el perjuicio de sustituir personal que ya domina sus funciones con personal de nuevo ingreso en el servicio. Aún peor en algunos casos (como ya hemos trasladado a Función Pública), se salda con la reducción de efectivos: al ofertar a los aprobados puestos distintos a los que ya vienen desempeñando, y que a su vez están ocupados por otros interinos, el resultado es que se perderá un efectivo; esto generará, si queremos seguir prestando el servicio público, la necesidad de iniciar nuevos expedientes de nombramiento de personal interino y llamamientos de bolsa, que supondrán la incorporación de nuevo personal que necesariamente requerirá formación. En resumen, la prioridad para los servicios territoriales mejor dejarla para los



procesos ordinarios, de tasa de reposición, y estos casos, si se van a resolver como los que llevamos observados hasta ahora, destinarlos a los servicios centrales, menos deficitarios de personal.

Por último, otra forma ineludible de conseguir procesos más pacíficos es compaginar, como prevé la ley, los procesos de estabilización con procesos de provisión y de promoción interna previos o simultáneos para el personal fijo. En el caso de funcionarios, convocando TODOS los concursos específicos que no han sido convocados antes e incluyendo todas las plazas de todos los ámbitos. Y para todo el personal, laboral y funcionario, realizando procesos de promoción interna simplificados, si puede ser (como CCOO ha solicitado en la negociación de ámbito nacional) con los mismos requerimientos y condicionantes de los propios procesos de estabilización (concurso). Es la única forma de respetar los derechos del personal fijo antes del acceso extraordinario de personal mediante la estabilización. Recordemos que todos estos procesos de estabilización, tanto los de las ofertas de 2017 y 2018 y los amparados en la Ley 20/2021, tienen que basarse en un cómputo de plazas que cumplan determinados requisitos, pero los puestos ofertados a las personas que los superen no tienen por qué ser necesariamente esos mismos puestos computados; las ofertas de puestos de trabajo recogen el número de plazas por cada cuerpo, escala o competencia funcional, no el número concreto de RPT que tenga que ser adjudicado a quien supere dichos procesos.

En otro orden de cosas, y aprovechando la celebración de esta Mesa, queremos que quede constancia fehaciente de una exigencia de CCOO en aras de la transparencia y claridad en la resolución de los procesos selectivos que se vienen resolviendo estos días con la publicación de los listados de aprobados y de la oferta de puestos a los mismos. Es imprescindible contar con toda la información de cuáles son las circunstancias de cada uno de los puestos ofertados en cuanto a su situación (si son vacantes o no), si son ocupados por personal interino u otra forma de provisionalidad, la antigüedad en ese puesto de la persona que la ocupa, la antigüedad en la ocupación



temporal en el caso de que haya habido sucesivos ocupantes temporales, y todos aquellos datos que permitan revisar el cumplimiento de los requerimientos legales para su oferta o, por el contrario, si están amparados por el mejor derecho mencionado con anterioridad. En base a ello, CCOO solicita a Función Pública se facilite a los representantes de esta Mesa dicha información sobre todos los puestos ofertados en cada uno de los procesos que se han resuelto después de la entrada en vigor del Real Decreto 14/2021 y de la Ley 20/2021.

Toma la palabra la Sra. presidenta de la mesa y expone el calendario que está siguiendo la Dirección de Función Pública. Del 1 de enero de 2022 al 1 de julio de 2022 hay que convocar todo el año 2019 y 2020, para poder convocar de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021 del 1 de julio al 31 de diciembre convocar toda la estabilidad.

El objetivo es aprobar la RPTs, después aprobar la oferta de empleo público y en el primer semestre del 2023 convocar toda la promoción interna.

Toma la palabra el representante de **TISCYL/CESM**: Manifiestan como quieren que se les denomine a partir de ahora (USCAL/TISCYL/CESM). La Jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral señala que USCAL no está en esta mesa por haber obtenido votos sino porque forma parte de TISCYL pero si pueden denominarse TISCYL/CESM.

Están de acuerdo con lo que dicen CCOO y lo que dice la Administración respecto a que es un proceso que está basado en una Ley y que es un proceso excepcional, siendo necesario la mayor garantía jurídica posible. Comparten las modificaciones señaladas por la Administración en el texto propuesto, estando de acuerdo en que los miembros que formen parte de la Comisión de trabajo lo sean de las partes que han firmado el presente Acuerdo.



Toma la palabra la Sra. presidenta de la mesa informando que toma nota de todo lo que se ha dicho en la mesa y que se incluirá en el acuerdo.

Punto tercero: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo a la excepcionalidad de aplicación del punto 1.a del artículo 28 del Convenio Colectivo para los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público de los años 2019, 2020 2021.

Toma la palabra la jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral exponiendo que, hay una alegación de la Organización Sindical CSIF sobre la legitimidad de la mesa general de negociación de empleados públicos para poder firmar este acuerdo por parte de la Administración.

En la última reunión de la comisión paritaria, la Sra. presidenta de esta mesa, lo puso en conocimiento de los miembros, pero como todos saben, la comisión paritaria no tiene capacidad negociadora y en este caso, se está modificando el convenio, sin olvidar que el personal laboral también es empleado público, por lo tanto, la mesa negociadora ahora convocada tiene como principal función negociar todos aquellos temas que afecten a los empleados públicos, entre los que debemos incluir al personal laboral.

Con todo ello, esta Mesa está legitimada para negociar y firmar el este acuerdo



CSIF: Se transcribe la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa.

“Desde CSIF queríamos dejar constancia en el acta de lo trasladado a la Dirección General de la Función Pública puesto que nos parece importante con la idea de evitar riesgos jurídicos que pudieran ocasionarse.

De conformidad con el artículo 37.1 c) del Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público “serán objeto de negociación en su ámbito respectivo” las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistema de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Pero, dado que el contenido de esta cuestión está directamente contemplada en el artículo 5.2. b) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, como una de las funciones de la Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio, esto es, “la actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales y reglamentarias” y, puesto que lo que aquí se va acordar es la excepción puntual de la aplicación del artículo 28.1. a) del Convenio Colectivo derivado de la normativa en materia de estabilidad de empleo público, consecuencia de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre el ámbito respectivo de negociación sería la Comisión Paritaria y/o mesa negociadora del Convenio Colectivo y no la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

Entendemos que el traerlo a esta Mesa General puede entrar en colisión, por decirlo de alguna manera, con la legitimidad que tiene la mesa negociadora del Convenio Colectivo o la Comisión Paritaria.



Solamente queremos hacer constar esta cuestión para evitar posibles “riesgos y/o problemas” jurídicos que pudieran derivarse de no negociar este aspecto en el ámbito legal correspondiente, y que por alguna organización sindical que esté presente en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo puedan verse lesionados sus derechos y reclamar, pudiendo ser objeto de nulidad del acuerdo.

Ya ha ocurrido con anterioridad en otras cuestiones, y únicamente queremos la mayor seguridad jurídica a la hora de la firma del acuerdo.

Toma la palabra la Sra. presidenta manifestando que se puede incluir en el preámbulo porque es competencia de la Mesa General de negociación de Empleados Públicos y no del Convenio Colectivo ya que al artículo que se refiere al convenio colectivo hace referencia a la interpretación de normas al articulado, en este caso no se trata a una norma sino que se trata de un acuerdo para la excepcionalidad de aplicación de identificación de puestos de las garantías de ejecución de las ofertas de empleo público y no se va a pedir informe al servicio jurídico sobre este tema.

Para nosotros sería oportuno contar con un informe de los servicios jurídicos que aportara esa seguridad jurídica.

La Sra. presidenta aclara que no se va a pedir un informe sobre este asunto. La seguridad se trasladará al texto del preámbulo

Una última cuestión en cuanto al texto del acuerdo, en el punto segundo donde dice “... afectará únicamente a los procesos selectivos ...” queríamos introducir “... afectará única y **excepcionalmente** a los procesos selectivos ...”.



La Administración acepta esa aclaración.

UGT: No han hecho alegaciones, pero si apoyan a lo que dice la Sra. presidenta de la mesa de incluir en el preámbulo del acuerdo un refuerzo de la competencia de la MGNEEPP para su negociación y aprobación. Asimismo, recuerda la necesidad de que el acuerdo sea trasladado a la Comisión Paritaria.

CCOO: Apoyan a lo que dice la Sra. presidenta de la mesa de incluir en el preámbulo lo haya explicado.

TISCYL/CESM: no hay alegaciones.

Punto cuarto: Ruegos y Preguntas

Toma la palabra la Sra. presidenta de la mesa y expone que va a hacer dos intervenciones:

Primera, ha escuchado todas las sugerencias y escritos que le ha llegado sobre el incremento del coste de la gasolina que impacta en el desplazamiento de nuestro personal y de los distintos sectores. Se estudió en la pasada legislatura que el coste era por debajo de lo que correspondía y no dio tiempo a aprobarlo. Este año con el estudio realizado y la negociación correspondiente, se analizará y aunque en esta mesa no puede ser aprobado si se adquiere el compromiso de su negociación.

La segunda intervención, es la connotación que se ha dado a la expresión sobre "el mejor derecho" de la Ley 20/21. Las leyes de los años 2017 y 2018 y la Ley 20/2021 no se solapan, sino, que se suman, de ahí la importancia del término "adicionalmente". La Ley 20/2021 es la última norma del Estado que trata de abarcar todo lo que ha faltado a las administraciones



Públicas por regularizar y no se haya hecho. Cinco posibles situaciones son lo que tienes cabida en este "mejor derecho":

- Personal fuera de los puestos de trabajo.
- Los puestos que no han quedado adsorbidos por las convocatorias de procesos selectivos de 2017 y 2018.
- El personal indefinido no fijo que por inseguridad jurídica han quedado anuladas en otros ámbitos y los incluyeron las convocatorias.
- Puestos que no han sido cubiertos o han quedado desiertos después de los procesos selectivos, que se están celebrando.
- Alguna convocatoria de personal laboral que no haya sido convocada.

CSIF: Se transcribe la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa.

" En cuanto a la primera cuestión que ha apuntado, nos gustaría si va a haber retroactividad en la aplicación de la medida, en esas indemnizaciones, y de no ser así que se acelere el procedimiento para la modificación de la norma cuanto antes, en cuanto este constituido el Gobierno, y así corregir los efectos negativos puesto que ya se están sufriendo por parte de los empleados públicos los efectos económicos.

En cuanto a lo segundo, el día anterior nos quedaron dudas y nos seguían quedando dudas porque en la memoria de criterios de selección de puestos a ofertar en los procesos selectivos de personal funcionario correspondiente a las ofertas de 2017 y 2018 hay un párrafo después de mencionar la Ley 20/21, de 28 de diciembre, que dice "En base a lo anterior, se excluyen los puestos ...". Hoy nos ha hecho una exposición clara, que además agradecemos, porque han sido constantes las llamadas de afiliados y trabajadores antes las dudas surgidas puesto que hay organizaciones



sindicales que estaban diciendo que esos puestos objeto del concurso de valoración de méritos se iban a detraer de los puestos de trabajo a ofertar en esas convocatorias”.

Nosotros en esa precaución no quisimos informar sobre ello, porque se crea un revuelo, una expectativa a los aspirantes y a los trabajadores temporales cuyos puestos de trabajo están incluidos en los procesos selectivos de los años 2017 y 2018 que no merecen. Por tanto, agradecemos la explicación.

El representante de **UGT** toma la palabra señalando la urgencia de modificación del decreto y que se adapte a las necesidades reales.

Con respecto a la segunda cuestión, manifiestan su preocupación por los plazos. Hay dos meses para la identificación de las plazas susceptibles de reducción de temporalidad, y el tiempo apremia. Para ello, solicitan crear una comisión específica en la cual deben de estar presentes las OOSS. Recuerda asimismo que las RPTs tienen que estar aprobadas en el primer semestre del año para incluir los fondos adicionales, y queda pendiente la segunda convocatoria de la carrera profesional.

El representante de **CCOO**: señala que nos estamos encontrándonos que se están ejecutando esos procesos y que hay personas que se les tiene que aplicar todo lo que se está hablando del tema de la estabilidad. No sólo aplicar lo establecido en la disposición sexta, sino también la disposición octava.

El representante de **TYSCYL/CESM** insiste en el kilometraje.

Reclama a la Administración que se convoquen a las mesas sectoriales de educación y sanidad porque hay temas muy importantes.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Sin nada más a tratar, la Sra. presidenta agradece la asistencia y participación de los presentes y levanta sesión a las 12.00 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega

Claudia Escudero Guillén.