

BORRADOR ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL DÍA 11 DE MAYO DE 2022.

En Valladolid, siendo las 12.30 horas del día 11 de mayo de 2022, en la Sala de Reuniones A del Edificio C en C/ Santiago Alba, nº 1, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de forma presencial y por cada una de las representaciones que se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

D^a Paloma Rivero Ortega

Directora General de la Función Pública

D^a Sonia Bustos Arribas

**Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral
Consejería de la Presidencia**

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

D. José Luis de Pedro Puertas

D^a. María Luisa Viejo Álvarez

D. Víctor Redondo Marugán

D. Álvaro Casares Casado

Servicio de Gestión de la Selección y Registro

D^a M^a Carmen Esteban Martínez

**Dirección General de Presupuestos y Estadística
Consejería de Economía y Hacienda**

D^a Begoña Fernández Olaskoaga

**Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Movilidad, Transformación Digital
Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio**

D^a Victoria Alonso Arranz

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D^a M^a Caridad de Diego Hernando

Consejería de Economía y Hacienda

D^a Dolores Rodríguez Berja

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Cultura, Turismo y Deporte

D^a Yolanda Noriega Moyano

Consejería de Industria, Comercio y Empleo

D. Juan Carlos Rey de las Heras

ECYL

D^a Ascensión Alcaide Gracia

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Sanidad

D^a. Gloria Ruiz Busto

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Educación

D^a. Mercedes Buendía Buendía

DGRRHH Consejería de Educación

D. Fernando Martín García

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a Carmen Hidalgo Alonso

Servicio de Personal y Asuntos Generales
Gerencia de Servicios Sociales

D. Roberto Salamanca Criado
Consejería de la Presidencia

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CSIF

D. Agustín Argulo Martínez
D^a M. Mar Carrascal Guzmán
D^a Beatriz Vesperinas López

UGT

D^a Consuelo Pombero Sánchez

CCOO

D^a. Mercedes Verdejo Rodríguez
D. Salvador Escribano García
D. Juan Carlos Hernández Núñez

TISCYL CESM

D. Manuel Martínez Domínguez
D. Nuria García Carravilla
D^a Gloria de Abia Ríos
D. Jose M^a Soto Esteban

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de los días 1 y 7 de abril de 2022.

Punto segundo: Propuesta de acuerdo /2022, de la Junta de Castilla y León, por el que aprueba la oferta de empleo público de la administración general de la Comunidad de Castilla y León en

aplicación de la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal autorizada por la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretario D. Julio César Ruiz de Paz, funcionario 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 1 y 7 de abril de 2022.

Acta de 1 de abril de 2022

CSIF: En la página 22, último párrafo donde dice: "Hoy nos ha hecho una exposición clara, que además agradecemos, porque han sido constantes las llamadas de afiliados y trabajadores antes las dudas surgidas ..." debe decir tal y como consta en las intervenciones remitidas a la Secretaría con fecha 5 de abril de 2022 "Hoy nos ha hecho una exposición clara, que además agradecemos, porque han sido constantes las llamadas de afiliados y trabajadores ante las dudas surgidas ...", se trata de cambiar "antes" por "ante" porque de lo contrario pierde sentido lo manifestado.

UGT: Nada que alegar.

CCOO: No alega nada.

TYSCYL- CEM: No alega nada.

Se aprueba el acta.

Acta de 7 de abril de 2022

CSIF: En la página 17, entre el segundo y tercer párrafos de las intervenciones de la Sra. Presidenta falta un párrafo de la intervención del representante de CSIF, remitida a la secretaría de la mesa con fecha 11 de abril de 2022, que recogía "En el anterior acuerdo lo hemos excluido manifiestamente, en el punto primero del acuerdo, precisamente para que no haya dudas, para que no surjan problemas de interpretación, y en el presente acuerdo con la redacción dada, que viene a aclarar, nos aseguramos que quedan fuera esos procesos selectivos porque esas plazas referidas de la OEP de 2019 son objeto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre."

UGT: Nada que alegar.

CCOO: No alega nada.

TYSCYL- CEM: No alega nada.

Se aprueba el acta.

Punto Segundo: Propuesta de acuerdo /2022, de la Junta de Castilla y León, por el que aprueba la oferta de empleo público de la administración general de la Comunidad de Castilla y León en aplicación de la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal autorizada por la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Interviene la Sra. presidenta, aclarando que la celebración de la mesa tiene por objeto el análisis de las plazas a incluir en la OEP extraordinaria derivada de la aplicación de la ley 20/21. En cuanto al personal docente y de instituciones sanitarias, con las salvedades propias de este personal en cuanto a la clasificación y denominación de sus categorías profesionales, el

análisis de los puestos objeto de esta convocatoria extraordinaria, está ya suficientemente avanzado, dados los plazos impuestos.

En cuanto a los criterios empleados para la selección de las plazas objeto de esta oferta, en concordancia con los acordados por el Ministerio y teniendo en cuenta la contestación por el mismo a las consultas efectuadas por otras CCAA, hay que puntualizar que quedan ya definidos los límites a la modificación de las ofertas impuestos por las distintas Sentencias del TS, así como la imposibilidad de incrementar o duplicar el gasto público con las convocatorias derivadas de tal oferta. Por otro lado es conveniente aclarar que existen puestos no vacantes que no se pueden computar a efectos de esta convocatoria extraordinaria.

Continúa la Sra. Presidenta puntualizando a este respecto, que la tasa de temporalidad de esta Administración debe desagregarse atendiendo a su doble origen: personal temporal en plazas vacantes que no han sido ofertadas por los sistemas de provisión y selección vigentes, y aquel personal temporal que está sustituyendo de forma transitoria al titular de la plaza en las situaciones previstas en la normativa aplicable (baja por maternidad, liberación sindical, excedencias con reserva de plaza para su titular, etc. etc.). La ley 20/21 está llamada a regularizar la situación de ese personal temporal en plazas vacantes, pero teniendo en cuenta que es adicional al resto del marco normativo dictado para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que configura las ofertas de los años 2017, 2018, 2019, y 2020, y 2021 con el fin de evitar la duplicidad del gasto, límite que prohíbe taxativamente dicha norma.

Prosigue la Sra. Presidenta aclarando que el expediente de aprobación de la oferta extraordinaria derivada de la ley 20/21, vendrá acompañado de tres anexos: uno referente a las plazas de personal funcionario y de personal laboral que derivan de la aplicación del artículo 2.1 párrafo 2º de la ley, esto es donde se incluyen los puestos que se detraen de aquellos procesos selectivos adicionales al que prevé la ley, no convocados o bien convocados, resueltos y en los que hayan quedado plazas sin cubrir. Un segundo anexo donde se señalan las plazas que deben incluirse por aplicación del resto del mandato del citado artículo 2 de la ley, y por último el referido a los puestos

que demanda la aplicación de las disposiciones 6ª y 8ª de la ley 20/21, puntualizando que se refieren tanto al personal laboral como al funcionario.

La Sra. Presidenta les indica a las organizaciones sindicales presentes que tal documentación ya se les ha enviado, para su estudio y análisis puntualizando que se debe tener en cuenta, tanto para la selección de los puestos como para el cómputo de los requisitos que deberán cumplir los mismos, la fecha que marca la propia ley 20/21, esto es 30 de diciembre del año 2021.

Continúa la Sra. Presidenta, argumentando que el equipo del Servicio de Gestión de la Selección y Registro ha estado trabajando en el análisis de las alegaciones efectuadas por la parte social, a los criterios de elaboración de la OEP extraordinaria, y han sido tenidas en consideración en su mayoría para el cómputo de los puestos a incluir, lo que se refleja en las tablas enviadas ,con lo que después de estas modificaciones, es más factible que las organizaciones sindicales presentes que así lo soliciten, puedan tener acceso al aplicativo pèrsigo, siempre que no interfiera en el buen funcionamiento del Servicio de Registro

Tras la ejecución de las ofertas de los años precedentes (2017 y 2018) y la oferta derivada de la aplicación de la ley 20/21, se podría trasladar a la organizaciones sindicales una estimación relativa a la tasa de temporalidad, que se situaría ya por debajo del 8%.

La Sra. Presidenta continúa exponiendo sobre la base de la documentación enviada a la parte social, que respecto a los puestos de personal funcionario se han identificado 679 en total y en cuanto al personal laboral 1895 puestos. En ambos casos, los puestos aparecen desagregados por Cuerpo, Escala, Categoría Profesional/ Competencia, unidad administrativa, Consejería y provincia correspondiente. Aquí se encuentran computadas las plazas de los procesos selectivos derivados de las ofertas de 2017 y 2018 no convocados, y lo puestos derivados de tales procesos declarados finalmente desiertos, hasta la fecha actual.

Interviene el representante **CSIF**: se transcribe literalmente:

“El representante de CSIF pregunta, que si se produce la publicación de la resolución de algún tribunal calificador de los procesos selectivos de las OEPs

de los años 2017 y 2018 por las que se resuelvan los aspirantes que han superado la fase de oposición desde hoy hasta la finalización de la negociación, si se incluirán las plazas que hayan quedado sin cubrir de la tasa de estabilización”

La Sra. Presidenta responde que se tendrían en cuenta dichas plazas en la medida de lo posible dada la premura para la aprobación de la oferta.

Prosigue la Sra. Presidenta, señalando que el resto del expediente, será facilitado convenientemente a la parte social.

A continuación se cede la palabra a las Organizaciones Sindicales presentes:

CSIF-: Se transcribe literalmente la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa:

“Desde CSIF queremos agradecer los cambios introducidos en el documento de **“CRITERIOS DE ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN”**, documento de trabajo a 10/MAYO/2022, reivindicados por esta Central Sindical:

- en cuanto a la no necesidad de dotación con presupuesto autonómico, modificación del criterio 1.1, y eliminación del 1.10 del documento de 29/ABRIL/2022,
- el computo de puestos de trabajo que reúnan las características de la D.A. Octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y tuvieran titular en la fecha de publicación de la oferta extraordinaria de estabilización por haber sido ofertados a nuevo ingreso en los procesos selectivos finalizados de personal funcionario después de haber entrado en vigor la ley 20/2021, de 28 de diciembre, mediante la modificación del criterio 1.2,
- La no exclusión de la OEP extraordinaria de los puestos de trabajo con forma de provisión por Concurso Especifico o Libre Designación, eliminación criterio 1.9 del anterior documento,
- y la eliminación de los criterios 1.12 y 1.13 del documento de 29/ABRIL/2022 sobre puestos de trabajo “a amortizar” y “a extinguir”

Pero consideramos que estas modificaciones resultan escasas e insuficientes para la correcta aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y por tanto nos ratificamos en las alegaciones hechas en la anterior MGNEEPP celebrada el pasado 5 de mayo de 2022.

Agradecemos los listados facilitados hoy, pero como entenderán no hemos podido analizarlos, valorarlos, y por tanto no se verá reflejada la valoración por parte de esta Central Sindical en nuestra intervención de hoy, pero si queremos decir que este es el principio del camino hacia esos principios de la buena fe negocial y la transparencia que aludíamos en la pasada mesa.

Por parte de CSIF queremos incidir de manera especial en el cumplimiento del objetivo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de *"situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales"*, incluyendo en la presente oferta de empleo público extraordinaria **TODAS** las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020; con el diseño de los procesos selectivos de forma que culminemos la retención del talento de los empleados públicos temporales de esta Administración; y, como no puede ser de otra manera, dentro del marco de la ley y la jurisprudencia al respecto.

Remarcamos la necesidad para esta Central Sindical, de llevar a cabo la negociación paralela de un acuerdo sobre los criterios generales y porcentajes generales de los baremos de Concurso-Oposición y Concurso a aplicar para las convocatorias de los procesos selectivos de la presente oferta extraordinaria de estabilización de empleo temporal.

En cuanto al cumplimiento de la normativa vigente en materia de acceso de las personas con discapacidad al empleo público, teniendo en cuenta que estamos ante una oferta extraordinaria de estabilización en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente de abuso de la temporalidad;

teniendo en cuenta que el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en su artículo 4. Porcentaje de reserva, punto 1., señala: "Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual ..." considerando la OEP anual a la que se refieren como ordinarias; entendemos que no sería de aplicación la reserva de un cupo de como mínimo del 10 por ciento para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad para la presente OEP extraordinaria en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, pero si el resto de las disposiciones del citado Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, sobre todo en cuanto a adaptaciones para la realización de las pruebas en el caso de los procesos selectivos de Concurso-Oposición.

Conforme a los principios básicos para la negociación de los procesos selectivos derivados de esta Ley, de buena fe negocial y transparencia, solicitamos de nuevo los listados de plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal para la comprobación de su ocupación de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, así como en los casos que esta ocupación temporal se iniciara con anterioridad a 1 de enero de 2016, susceptibles de aplicación de la Disposición Adicional Sexta, y en último caso, el listado de las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016, en aplicación de la Disposición Adicional Octava. Esperamos que estos listados que nos han entregado en la mesa de hoy contengan los datos que habíamos solicitado en la mesa anterior, procediendo a su estudio u análisis en profundidad.

El representante de CSIF indica que desde esta Central Sindical se ha realizado un trabajo de recopilación de datos de puestos de trabajo que deben estar incluidos en esta Oferta de Empleo Pública extraordinaria conforme a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, con gran trabajo, esfuerzo y máxima celeridad, y por tanto queremos hacer entrega a la Secretaría de

la mesa y, que quede constancia de ello, de la documentación con los listados que hemos elaborado al no haber recibido la documentación solicitada a la Administración, indicando que se procederá a su envío mediante correo electrónico junto con las intervenciones realizadas.

Como ya indicamos, estos listados deberán contener al menos, el código/número de RPT, cuando exista, o el número asignado actualmente en el sistema integrado de gestión de personal (Pérsigo), que sirve de base a la gestión administrativa de los ocupantes de los mismos, la Consejería, la unidad administrativa, el cuerpo, escala, competencia funcional, puesto de trabajo y fecha de nombramiento/s (personal funcionario) o fecha de contrato/s (personal laboral), como se indica en los siguientes ejemplos.

Formato de tabla para Personal Funcionario

CONSEJERÍA	UNIDAD ADMINISTRATIVA	CUERPO / ESCALA	CÓDIGO/NÚMERO RPT O NÚMERO ASIGNADO PERSIGO	PUESTO DE TRABAJO	FECHA DE NOMBRAMIENTO
------------	-----------------------	-----------------	---	-------------------	-----------------------

Formato de tabla para Personal Laboral

CONSEJERÍA	UNIDAD ADMINISTRATIVA	COMPETENCIA FUNCIONAL	CÓDIGO/NÚMERO RPT O NÚMERO ASIGNADO PERSIGO	PUESTO DE TRABAJO	FECHA DE CONTRATO
------------	-----------------------	-----------------------	---	-------------------	-------------------

2. PROPUESTAS ADICIONALES SOBRE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA LEY 20/2021.

Se trata de propuestas de CSIF adicionales a las presentadas en el punto 2. De la intervención de la MGNEEPP de 5 de mayo de 2022:

1.- Proponemos que se habilite un acceso al portal personal del empleado para que todo el personal interino, temporal, indefinido no fijo, etc., que pudiera estar afectado por esta Ley, tenga acceso restringido para conocer o comprobar si su puesto de trabajo, contrato de trabajo, etc. está incluido en la propuesta de oferta de empleo público de estabilización

2.- Se debe incluir en el Decreto que la oferta de empleo público permita disponer de la máxima seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que las personas interesadas en participar puedan conocer las plazas a convocar y las vías de acceso a cada una de ellas.

3.- Que se valore jurídicamente la posibilidad de corrección de errores del número de plazas contenidas en el Decreto en el caso de que una vez publicado se detecten la falta de su inclusión. Se propone la siguiente redacción a incluir en el Decreto de la OEP:

“En los casos de detectarse errores en los códigos identificativos o las características de los puestos tomados en consideración para la aprobación de esta oferta, deberán ser actualizados dichos listados, a fin de que en los mismos queden debidamente reflejadas las características de los puestos.”.

“Si a resultas de las modificaciones previstas en el apartado anterior se produjese un incremento del número total de puestos incluidos en la Oferta, será precisa la previa modificación de este Decreto.”.

4.- Los procesos selectivos derivados de este decreto deberán garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5.- Solicitamos que toda la información relativa a la identificación de los puestos de trabajo tomados en consideración para la aprobación de esta Oferta de carácter extraordinario se publicará en Portal de Personal de los empleados públicos de la Junta de Castilla y León, (<https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/...>) debiendo tenerse en cuenta que los mismos deberán ser actualizados cuando concurren las circunstancias que a continuación se indican, y en los términos que igualmente se señalan:

- a) Proponemos que una vez publicada la oferta de empleo público extraordinario sobre temporalidad y hasta la finalización de las distintas convocatorias derivadas de esta oferta, se mantendrá, al menos, el mismo número de plazas contenidas en la oferta.

- b) En el caso de puestos de naturaleza estructural de personal laboral aún no incorporados en las Relaciones de Puestos de Trabajo de los distintas Consejerías y Organismos Autónomos, antes de producirse la resolución definitiva de los procesos en que se hayan computado los mismos, deberán tramitarse las correspondientes modificaciones de las Relaciones de puestos de trabajo afectadas por tales circunstancias, a fin de consolidar tales puestos en los respectivos instrumentos de ordenación de puestos o plantillas.
- c) La Junta de Castilla y León se deberá comprometer a comunicar a todo el personal laboral o personal funcionario interino que la plaza ocupada por éstos sea objeto de ser ofertada y de que puede, en su caso, participar en la convocatoria. No obstante, en la convocatoria se deberá hacer referencia, a la adscripción de las plazas según lo previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o en las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley.
- d) En los casos de detectarse errores en los códigos identificativos o las características de los puestos tomados en consideración para la aprobación de esta oferta, deberán ser actualizados dichos listados, a fin de que en los mismos queden debidamente reflejadas las características de los puestos.
- e) Si a resultas de las modificaciones previstas en el apartado anterior se produjese un incremento del número total de puestos incluidos en la Oferta, será precisa la previa modificación de este Decreto a través de las fórmulas jurídicas adecuadas para ello.
- f) Y, en todo caso, la tasa de cobertura temporal después de la aplicación de este proceso extraordinario de estabilización deberá situarse por debajo del 8% del total de los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

3. CRITERIOS DE ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ASMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN. DOCUMENTO DE TRABAJO A 10/MAYO/2022.

Queremos ratificarnos en todas las alegaciones hechas a los **“CRITERIOS DE ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN”**, documento de 29/ABRIL/2022, en la MGNEEPP celebrada el pasado 5 de mayo de 2022 y que a la vista y después del análisis del documento de 10/MAYO/2022, remitido como documentación anexa a la convocatoria de la presente sesión, no se han tenido en cuenta.

Para nosotros, de la interpretación de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, las fechas a efectos del cómputo de plazas para el cumplimiento de los requisitos establecidos tanto para las plazas del artículo 2.1., como para la Disposición Adicional Sexta, es la de 31/12/2020, si el legislador ha querido señalar una fecha concreta de cumplimiento de las condiciones, para nosotros esa es la fecha de referencia y no otra, porque si no hubieran querido dejar constancia de esa fecha, no hubieran indicado nada, y por tanto habría que tener en cuenta la de entrada en vigor de la ley; y en cuanto a las plazas correspondientes a la Disposición Adicional Octava es la de 30/12/2021, fecha de entrada en vigor de la Ley, al no especificar nada en el apartado en concreto se entiende que es la fecha de entrada en vigor de la norma.

Interviene la Jefa de Servicio de Gestión de la Selección, para aclarar respecto al cómputo para la inclusión de las plazas derivadas del cumplimiento de la DA8ª, que en este caso la fecha tomada en consideración es la de la entrada en vigor de la norma.

Continúa su exposición CSIF: Se transcribe literalmente:

“Seguimos discrepando en el punto 1.3 en cuanto al criterio, que ahora ha cambiado y se tiene en cuenta como no interrupción los periodos inferiores

a tres meses, con lo que no estamos de acuerdo porque a la vista de la D.A. Octava, que señala: "Disposición adicional octava. Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso. Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016." Por tanto, la ley no hace ninguna alusión a que no haya o no interrupción, sino que habla únicamente de que hayan tenido una relación temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Interviene la Sra. Presidenta para aclarar, que han aplicado la pauta marcada por el Ministerio al resto de Administraciones Públicas, con el objeto de mantener una uniformidad en la aplicación de los criterios, respecto al cómputo de los periodos considerados como interrupción en la prestación de servicios.

Responde el representante de CSIF que la ley no dice nada en cuanto a que haya o no interrupción, solamente habla de que la persona que ocupa en la actualidad el puesto de trabajo vacante, tendrá una relación de ese carácter temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016, con lo cual si esa persona tuvo una relación temporal con anterioridad con anterioridad a 1 de enero de 2016 cumple con el criterio establecido en la D.A. Octava, independientemente que hay tenido interrupciones en la relación laboral con la Administración y la duración de éstas.

Interviene la Sra. Presidenta reafirmando que dado el amplio abanico de la casuística al respecto, se ha optado por adherirse al criterio marcado por el Estado para las Administraciones, que interpreta, que el objeto de la norma es regularizar el empleo temporal continuo.

Prosigue CSIF: Responde el representante de CSIF que para nosotros de la lectura de la norma no cabe otra interpretación posible que la expuesta, en otros casos los textos de las normas son interpretables, pero en este caso la norma es muy clara y no admite otra interpretación.

En cuanto al actual criterio 1.9, referente a los Contratos de Relevo, del documento de trabajo de 10 de mayo del 2022, encontramos un problema en cuanto a la no computación de los puestos de trabajo, diferenciando de que

si se tratase de un contrato de relevo al uso, que según marca la Ley de la Seguridad Social tuviera en el mismo puesto un trabajador jubilado parcial y un relevista, está claro que no computaría porque el jubilado parcial sería siendo el titular del puesto de trabajo hasta que llegue su fecha de jubilación total; pero como desde el año 2018 esta Administración viene aplicando un criterio distinto que es aquel de acumular distintos 25% de jubilación parcial de trabajadores de diferentes puestos de trabajo para acumularlos y proceder a un contrato relevo en otro puesto de trabajo que carece de titular, se da el caso de puestos de trabajo vacantes ocupados por un relevista a tiempo completo, por tanto un puesto de trabajo vacante y debe computarse ese puesto de trabajo dentro de esta OEP extraordinaria.

Interviene la **Sra. Presidenta** para aclarar que se han computado los puestos vacantes como tales, con independencia del vínculo contractual del relevista, teniéndose en cuenta la "temporalidad" del puesto, no el tipo de contrato.

Continúa **CSIF**: Hay casos en los que no se ha computado, casos con la casuística que hemos indicado, y también hay casos de puestos de trabajo de jubilados a tiempo parcial al 50%, en que el jubilado está en un puesto de trabajo en Burgos y el relevista está en otro puesto de trabajo distinto en León, en un puesto que está vacante.

La **Sra. Presidenta** solicita al respecto a la parte social, que proceda a la revisión del listado de puestos facilitado para la posible inclusión de alguno más que cumpla los criterios legales.

Prosigue CSIF: -Se transcribe literalmente la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa:

4. LISTADOS RESUMEN DE PLAZAS LEY 20/2021.

Al no haber recibido nuevos listados o la modificación de los anteriores hasta la sesión de hoy, nos ratificamos en las alegaciones realizadas en la MGNEPP de 5 de mayo de 2022.

Para nosotros hay que revisar todos los procesos selectivos de las OEPs de los años 2017 y 2018 para recuperar todas aquellos puestos de trabajo

que se correspondan con plazas de la tasa adicional de estabilización que han quedado sin cubrir una vez que el tribunal calificador del proceso selectivo haya resuelto los aspirantes que han superado la fase de oposición de los procesos selectivos, y por tanto, incluirlas en esta oferta de empleo público extraordinaria, tanto de personal funcionario como personal laboral, teniendo en cuenta el ejemplo que expusimos en la pasada MGNEEPP del proceso selectivo del C.F.S. (Químico).

Por otro lado, a nuestro juicio, se deben extraer de las convocatorias de los procesos selectivos de OEPs de los años 2017 y 2018 de Personal Laboral todos aquellos puestos de trabajo ocupados por personas que cumplieran los criterios de estabilización y que de forma errónea se atribuyeron dentro de la tasa de reposición de efectivos de las citadas ofertas e incluirlos en esta oferta de empleo público extraordinaria. Sirva de ejemplo el proceso selectivo de Oficial de Primera Conductor, en régimen de contratación laboral de carácter fijo discontinuo, donde los siguientes puestos fueron incluidos de forma errónea como se expuso por esta Central Sindical en las distintas Comisiones Paritarias celebradas previas a las convocatorias:

OEP	Orden Pto	Puesto	Meses	F ANT OCUP ACT	INI OCUP TEMP	Desc. Puesto
A 2018	Repo 28	51623	4,5	06/07/2004	06/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 29	51535	4,5	10/07/2004	10/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 30	51534	4,5	15/06/2007	10/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 31	51971	4,5	16/06/2007	01/07/2005	CONDUCTOR
A 2018	Repo 32	521362	4,5	20/06/2007	20/06/2007	CONDUCTOR
A 2018	Repo 33	51696	4,5	16/06/2008	15/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 34	51700	4,5	16/06/2008	15/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 35	51442	4,5	15/07/2008	01/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 36	521373	4,5	20/08/2008	16/06/2007	CONDUCTOR
A 2018	Repo 37	51703	4,5	09/07/2010	15/07/2004	CONDUCTOR
A 2018	Repo 38	52045	4,5	30/06/2011	30/06/2011	CONDUCTOR
A 2018	Repo 39	52119	4,5	14/06/2013	12/08/2005	CONDUCTOR
A 2018	Repo 40	51768	4,5	19/06/2013	01/07/2004	CONDUCTOR

También se deben extraer de las convocatorias de los procesos selectivos de OEPs de los años 2017 y 2018 de Personal Laboral todos aquellos puestos de trabajo ocupados por personas que han ido obteniendo sentencia judicial firme de Indefinido No Fijo e incluirlos en esta oferta de empleo público extraordinaria. Sirva de ejemplo el proceso selectivo de Capataces donde dos de los trabajadores incluidos en ese proceso selectivo han obtenido sentencia judicial firme en el mes de marzo de este año, concretamente el 23 de marzo de 2022:

OEP	Orden Pto	Puesto	F ANT OCUP ACT	INI OCUP TEMP	Desc. Puesto
A Estab 2018	1	27986	16/04/1993	16/04/1993	CAPATAZ DE MEDIO NATURAL
A Estab 2018	2	27988	11/03/2000	11/03/2000	CAPATAZ DE MEDIO NATURAL

Añadir que faltan plazas correspondientes a los puestos de trabajo de la Competencia Funcional de Analista de Laboratorio, ya que aparecen 3 plazas de proceso selectivo de Concurso, pero falta una correspondiente a la D.A. Octava, plaza del laboratorio de control lechero del CENSYRA.

Del análisis de los listados que nos habían entregado anteriormente, hay plazas que no nos concuerda que estén atribuidas a proceso selectivo de Concurso-Oposición y que deberían estar en Concurso de Méritos. Para nosotros, muchos puestos de trabajo, sino todos, que están atribuidos a Concurso-Oposición, del listado de personal laboral de la columna "FUERA RPT" deberían estar en Concurso de Méritos porque no conocemos ningún trabajador/a que hayan iniciado la relación laboral en el puesto de trabajo con posterioridad a 1 de enero de 2016.

En Agentes Medioambientales, con gran número de personal interino, en torno a 93 puestos de trabajo, Escala donde solamente están convocadas 31 plazas de estabilización del total de 92 de las OEPs de los años 2017 y 2018, y por tanto una diferencia de unos 62 puestos de trabajo, nos parece extraño

que ninguno de esos puestos de trabajo cumpla lo dispuesto en la ley de haber estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

En los listados echamos en falta las plazas relativas al personal laboral docente de la Consejería de Educación de profesores de religión y profesorado de inglés del Convenio British Council, no aparece ni una sola plaza contabilizada en la OEP extraordinaria cuando nos constan innumerables puestos de trabajo que cumplen con lo indicado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Interviene la **Representante de la Consejería de Educación**, para aclarar que tales colectivos, con puestos de carácter no estructural, tienen un régimen jurídico específico regulado en un Real Decreto a nivel estatal, que impide que entren en el ámbito de aplicación de la ley 20/21 de 28 de diciembre, sin la previa modificación a nivel central de tal regulación.

Continúa **CSIF**: El representante de CSIF responde que son estructurales en cuanto al hecho de que tienen que prestar un servicio de docencia en materia de Religión e Inglés, entendemos que esas necesidades son permanentes y por tanto estructurales, todos los años se prestan esos servicios y se debe continuar prestándolos. Independientemente del régimen jurídico laboral, al igual que al resto de personal laboral, se debe aplicar lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la ley es una norma de rango superior al decreto.

La **Sra. Presidenta** agradece la intervención y puntualiza que se procederá a las modificaciones de las plazas alegadas si son pertinentes.

A continuación cede la palabra a **UGT**.

Su representante agradece la introducción de las alegaciones formuladas por dicha organización al nuevo documento que se ha enviado a la parte social. Dado la escasez de tiempo desde dicho envío, UGT procederá a su estudio para efectuar en la siguiente Mesa las aportaciones que considere convenientes al respecto.

A continuación la Sra. Presidenta cede la palabra a **CCOO**

Su representante comienza su intervención agradeciendo el trabajo del personal del Servicio de Gestión de la Selección, y la inclusión, así mismo de las propuestas efectuadas por esa organización sindical en la anterior Mesa, en la documentación remitida.

Continúan aclarando que, dado el escaso tiempo desde la entrega de los nuevos listados de puestos, no han comenzado aún a su estudio y revisión.

Por otro lado argumentan las dudas que plantea el cómputo de 3 meses para considerar interrumpida la ocupación temporal de un puesto, solicitando cierta flexibilidad teniendo en cuenta determinadas situaciones, a la hora de la inclusión o exclusión de algunos puestos.

Interviene la **Sra. presidenta** a este respecto para advertir, que se requiere un análisis pormenorizado del histórico de cada puesto, señalando a la organización social que comuniquen las eventualidades de aquellos puestos que les ofrezcan dudas.

Continúa **CCOO** agradeciendo que se hayan tenido en cuenta para el cómputo global, los puestos cuya forma de provisión es el concurso específico, aunque entienden que finalmente no se puedan ofertar en este proceso extraordinario, por contravenir la normativa vigente. Prosigue exponiendo que sería de interés contemplar la posibilidad de incluir en estos procesos extraordinarios, no sólo las plazas de las ofertas correspondientes a los años 2017 y 2018 cuyos procesos no han sido convocados, o bien que hayan resultado desiertas tras su convocatoria, sino también aquellas plazas que corresponden a procesos selectivos convocados actualmente, pero que aún están pendientes de publicación sus correspondientes listados de aspirantes admitidos y excluidos, al considerar esta organización social, que aún no se han generado derechos para los mismos.

A este respecto puntualiza la **Sra. Presidenta** que hay varias sentencias del TS contrarias claramente a esa posibilidad, ya que de incluirse motivarían la declaración de lesividad de las correspondientes ofertas.

Prosigue **CCOO** para solicitar la aclaración sobre las plazas de estabilización ofertadas en los años 2017 y 2018 cuyos ocupantes han obtenido recientemente sentencias favorables como indefinidos no fijos.

Al respecto contesta la **Sra. Presidenta**, que para esta oferta extraordinaria se están computando periodos de cobertura, sin tener en cuenta la relación laboral de origen, teniendo en cuenta siempre, siguiendo los criterios de la Comisión Paritaria, que los procesos que regula la ley 20/21 son adicionales a los correspondientes de los años 2017 y 2018, marcándose como límite temporal la aprobación de esta oferta extraordinaria, en cuanto a la identificación de los puestos objeto de estos procesos selectivos extraordinarios(especialmente aquellos que se ofertarán a concurso de méritos).

Continúa la intervención de **CCOO**: Por otro lado, esta organización sindical demanda con urgencia información sobre los criterios que se están manejando en el ámbito específico de la Administración Sanitaria de la Comunidad, para la identificación de los puestos a incluir en las distintas categorías profesionales.

Interviene la **Sra. Presidenta** para puntualizar que dichos criterios se están fijando a nivel nacional en el marco de la Comisión Sectorial del Sistema Nacional de Salud. Una vez se fijen y se dispongan de datos concretos así como de listados de puestos, el Sacyl dará traslado convenientemente a la parte social de toda la información que precisen.

Se cede la palabra a **TISCYL/CEMS**:

Comienza la intervención su representante agradeciendo la labor del Servicio de Gestión de la Selección y la inclusión de algunas propuestas efectuadas por la parte social a la nueva documentación remitida.

Asimismo, argumenta que debe discrepar esta organización sindical respecto al número global de puestos objeto de esta oferta extraordinaria, incluidos en los listados facilitados, tanto de personal laboral como de personal funcionario, resultando insuficientes y representando para TISCYL/CESM

, el 5% de la temporalidad existente en la actualidad, en la Administración Autónoma. Para esta organización deben incluirse todas las plazas que a fecha de entrada en vigor de la ley 20/21 de 28 de diciembre, tengan, en cuanto a su ocupación temporal, una antigüedad de más de seis años. Continúa exponiendo que el dictado de la ley 20/21 viene motivado por

el fracaso obtenido en los procesos de estabilización de los años 2017 y 2018, debido que muchas de las plazas a estabilizar , dado el mecanismo del propio proceso selectivo, se habían quedado sin cubrir, por ejemplo en el caso del cuerpo de estadísticos. Igualmente manifiesta el representante de TISCYL/CESM su desacuerdo con los criterios empleados para la elaboración de la oferta extraordinaria de estabilización, solicitando su revisión y negociación.

Continúa su intervención el representante de TISCYL/CESM pidiendo una aclaración respecto a las causas además de las explicitadas como maternidad, cuidado de hijos menores de 3 años, a incluir en el punto 1.7 del documento que contiene los criterios para la elaboración de la OEP extraordinaria, entendiéndose que también entrarían en dicho apartado los puestos ocupados en comisión de servicios para su cómputo y oferta en los procesos de estabilización.

Interviene la **Sra. Presidenta** para reiterar la negativa a incluir tales puestos, ya que conllevaría además de una duplicidad, un incremento de gasto público prohibido taxativamente por la propia ley 20/21 de 28 de diciembre como ya ha explicado con anterioridad.

Sin nada más a tratar, la Sra. Presidenta agradece la asistencia y participación de los presentes y levanta la sesión a las 14:20 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO

Paloma Rivero Ortega

Julio César Ruiz de Paz