



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

BORRADOR DE ACTA DEL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE 24 DE MAYO 2022

Por la Administración:

Presidenta

D^a. Paloma Rivero Ortega

Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública

D. Indalecio Escudero Parrilla

Viceconsejero de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano

D^a Ana Álvarez Quiñones

Ilma. Sra. Secretaria General de Movilidad y Transformación Digital

D. José Ángel Amo Martín

Ilmo. Sr. Secretario General de Economía y Hacienda

D. Alberto Díaz Pico

Ilmo. Sr. Secretario General de Industria, Comercio y Empleo

D. Joaquín Sagarra Fernández Prida

Ilmo. Sr. Secretario General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D. Israel Diego Aragón

Ilmo. Sr. Secretario General de Sanidad

D. Jesús Fuertes Zurita

Ilmo. Sr. Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades

D. Jesús Manuel Hurtado Olea

Ilmo. Sr. Secretario General de Educación



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

D. Eduardo Cabanillas Muñoz-Reja

**Ilmo. Sr. Director General de Atención al Ciudadano y Calidad de los
Servicios**

Consejería de Presidencia

ASISTENTES:

D^a Elena Cámara Gamero

**Ilma. Sra. Directora General de Personal y Desarrollo Profesional
Gerencia Regional de la Salud**

D^a. Sonia Bustos Arribas

D^a. M^a Luisa Viejo Álvarez

Dirección General de Función Pública

Por las Centrales Sindicales:

Por CSI-F:

D. Enrique Vega Méndez

D. Mariano González Clavero

D. Agustín Argulo Martínez

Por UGT:

D. Carlos Arenas Vázquez

D^a. Consuelo Pombero Sánchez

D. Miguel Holguín Boyano

Por CC.OO:

D. Ernesto Angulo del Río

D^a. Elena Calderón García



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por TISCYL/CESM:

D. José María Soto Esteban
D. Manuel Martínez Domínguez
D. Javier Salamanca Gutiérrez

Por FSES:

D^a. Mercedes Gago López
D. José Luis Pérez Pérez

En Valladolid, siendo las 09:00 horas del día 24 de mayo de 2022, se reúne el Consejo de la Función Pública de Castilla y León, con la asistencia de los miembros reseñados y la delegación de asistencia y voto de los siguientes miembros de la Administración: *Ilmo. Sr. Secretario General de la Presidencia; Ilmo. Sr. Secretario General Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio; Ilmo Sr. Secretario General de Cultura, Turismo y Deporte; Ilmo. Sr. Director de los Servicios Jurídicos de la Junta, Consejería de la Presidencia; Ilma. Sra. Directora General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística, Consejería de Economía y Hacienda; Ilmo. Sr. Interventor General, Consejería de Economía y Hacienda.* Excusada su asistencia, de conformidad con el artículo 12.5 del Decreto 72/2006, de 19 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de la Función Pública, se celebra la sesión con el siguiente



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 17 de diciembre de 2021.

La Sra. presidenta da la bienvenida a los asistentes iniciando la sesión con el primer punto del orden del día y la jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral cede la palabra a las organizaciones sindicales, agregando que no ha habido ninguna alegación por correo electrónico:

-CSIF: Sin alegaciones.

-UGT: Sin alegaciones.

-CCOO: Sin alegaciones.

-FSES: Sin alegaciones.

- TISCYL CESM: Sin alegaciones.

Queda aprobado el acta por unanimidad.



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.

Toma la palabra la Sra. presidenta para realizar una exposición general previa de los 3 acuerdos a los que se refiere el orden del día. Expone que los 3 se refieren a la aplicación de la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal autorizada por la ley 20/2021, la cual contempla las 3 opciones de estabilización; son 3 acuerdos por ser de tres ámbitos distintos, cada uno con su norma específica y a los cuales la ley 20/2021 hace una referencia específica en cuanto a su desarrollo y análisis de los puestos a estabilizar, aunque en el fondo todos tienen la misma filosofía y se amparan en la misma norma.

Continúa la Sra. presidenta haciendo un análisis que sirva para los 3 puntos; se transcribe el texto leído:

“La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su artículo 2.1 establece que, adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización



de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, 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.

Además, el segundo párrafo del citado artículo 2.1 establece que, sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Por otra parte la disposición adicional sexta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estableciendo la disposición adicional octava que, 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.

En lo que al personal estatutario de las instituciones sanitarias públicas se refiere, hay que tener en cuenta lo establecido en la Disposición final segunda de



la Ley 20/2021, que mantiene en vigor la Disposición final segunda del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario equivalente de los servicios de salud. En ella se indica que en el plazo de un año desde la entrada en vigor de ese real decreto-ley se adaptará la normativa del personal estatutario de los servicios de salud a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico. Y que transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación, serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en la citada Ley.

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, tal como se establece en el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021.”

Asimismo, añade que, en cada una de las propuestas de acuerdo, se analiza de manera concreta, dentro del sector al que se refiere dicha propuesta de acuerdo, el sistema y análisis de la detección de las plazas o puestos que han conllevado a la determinación del número de esas plazas que se contabilizan para la estabilización.

Prosigue su intervención comentando que los sindicatos conocen de sobra el análisis y detección de los puestos ya que han colaborado mucho, y agradece a todas las consejerías y secretarios generales el apoyo prestado para la detección de los puestos (tarea complicada debido a la antigüedad de muchos de los puestos y considerando que los sistemas informáticos de gestión de personal y soporte de expedientes administrativos de personal han sufrido varios cambios a lo largo del tiempo).



A continuación, menciona la posibilidad de que a lo largo de los 5-7 primeros días se compruebe si hay algún error en la determinación del número de puestos objeto de esta oferta. Posteriormente, determinados esos errores, se procederá a la corrección de estos si los hay, para evitar que se vean afectados derechos.

Sigue la Sra. presidenta puntualizando que este tema se ha estado viendo en las anteriores mesas de negociación, tanto en la general como en las sectoriales de educación y de instituciones sanitaria; a pesar de llevar muchos meses trabajando en ello, ha existido sometimiento a ciertas orientaciones por parte de la Comisión de Coordinación Nacional de Empleo Público del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

También informa que los criterios debatidos en las mesas sectoriales, no se han fijado a nivel estatal definitivamente hasta finales de marzo. Por tanto, en el mes de abril y mayo ha sido muy ardua la detección de todos los puestos con un 100% de fiabilidad. Esto puede llevar, en algún caso, a algún error necesario de subsanar.

Precisa que no es que desde la comunidad de Castilla y León no se haya trabajado con diligencia en la detección de los puestos, sino que, desde la administración general del estado, la diligencia en los plazos no ha sido acorde a la exigencia de los plazos que la ley sostiene para que esta estabilización sea viable. Todo lo cual, vincula a uno de los objetivos que el Estado ha comprometido para la percepción de fondos europeos; es decir, si no se aprueba la oferta de estabilización en los 3 ámbitos y se publica antes del 1 de junio de este año, se incumpliría uno de los objetivos para percibir fondos europeos. Se ha tratado de ser lo más diligente posible, pero el Estado ha procurado unos



plazos muy limitados. No obstante, remarca que se ha tratado de hacer lo más rápido posible dentro del margen de maniobra del que se ha dispuesto.

La Sra. presidenta comenta que en estos días se han estado corrigiendo puestos y expone la propuesta de acuerdo del punto segundo del orden del día, referente al ámbito de la administración general, que reúne:

- Un total de 1918 plazas de laborales (369 por sistema de concurso-oposición y 1549 por sistema de concurso)
- Un total de 671 plazas de funcionarios (307 por sistema de concurso-oposición y 364 por sistema de concurso)

La distribución de las plazas entre cuerpos, escalas y categorías viene establecida en la propuesta de acuerdo que se eleva al consejo de gobierno.

Por otra parte, se encuentran en los supuestos recogidos en esta oferta las siguientes plazas: plazas convocadas en procesos selectivos que han resultado desiertas del cuerpo de estadísticos, plazas no convocadas incluidas en el acuerdo 64/2018 - competencias funcionales de gobernante, encargado de montes-, plazas incluidas en las ofertas del 2017 y 2018 aprobadas por los acuerdos 57 y 64 respectivamente que no han sido convocadas (actualmente la ley 20/2021 no menciona la relación contractual, sino que tiene en cuenta las anualidades) y plazas incluidas en el anexo 3 del acuerdo 199/2019.

Aclara que la inclusión de todas estas plazas no supone modificación de las ofertas de empleo público de donde se detraen esas plazas, sino una incorporación a este acuerdo.

La Sra. presidenta cede la palabra a las organizaciones sindicales:



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
 Viceconsejería de Administraciones Públicas
 y Atención al Ciudadano
 Dirección General de la Función Pública

-CSIF:

“ Antes de iniciar la intervención en relación a la propuesta de acuerdo en sí, queremos una vez más hacer la observación en cuanto a la errata en el título del punto del orden del día, ya que se trata de la “Ley 20/2021, de 28 de diciembre” y no la “Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, que se arrastra de las sesiones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos como se puede ver en los certificados de la MGNEEPP de los días 5, 11, 12 y 16 de mayo aportados como documentación anexa a la convocatoria.

Ya en cuanto a la propuesta de acuerdo, en primer lugar, agradecemos las memorias justificativa y económica de la Propuesta de acuerdo por la que se 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 procesos de estabilización de empleo temporal autorizada por la ley 20/2021, de 28 de diciembre. Vista la documentación adjunta, al comparar las tablas de los anexos de la Propuesta de Acuerdo no encontramos cambios con respecto a las tablas aportadas en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, MGNEEPP, de 16 de mayo de 2022, salvo el incremento de una plaza de Personal Funcionario no docente por el sistema de Concurso-Oposición, pasando de 306 a 307 plazas.

	MGNEEPP 16-05-2022			CFP 24-05-2022		
	CONCURS	CONC-OPO	TOTAL	CONCURS	CONC-OPO	TOTAL
P. Funcionario	369	306	675	369	307	676
P. Laboral	1.549	364	1.913	1.549	364	1.913
TOTAL				1.918	671	2.589

Por tanto, teniendo en cuenta esta pequeña modificación y, la cantidad de puestos de trabajo aportados en la MGNEEPP o a través de los listados Excel remitidos por correo electrónico que a juicio de esta Central Sindical cumplen con lo dispuesto en el artículo 2 y



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

las disposiciones adicionales sexta y octava y que no se han tomado en consideración, ni tampoco hemos recibido justificación, nos ratificamos en las alegaciones ya hechas en las sesiones de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos del pasado 5, 11, 12 y 16 de mayo de 2022.

*Solicitamos una vez más, por la importancia que tiene que **TODAS** las plazas objeto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, sean contabilizadas y por tanto estabilizadas, y como hemos dicho ya en anteriores ocasiones, ni una más, ni una menos.*

En cuanto a la memoria de la OEP, en cuanto a las plazas que no se han excluido de la cuantificación, pagina 5, no estamos de acuerdo en lo siguiente:

- *Plazas convocadas que han quedado sin cubrir. El artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece “o habiendo sido convocadas y **resueltas** hayan quedado sin cubrir”, por tanto la norma no hace referencia a que se haya declarado desierta la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso, caso en que todas las plazas de la convocatoria hayan quedado sin cubrir, como han tenido en consideración, sino a plazas convocadas y resueltas que hayan quedado sin cubrir, entonces en cuanto se produce una **resolución** del tribunal calificador de la pruebas selectivas para el ingreso donde han quedado plazas sin cubrir han de cuantificarse en la presente oferta de empleo público. De acuerdo con el documento “20220516 MGNEEPP_CSIF_Procesos selectivos 2017-2018 PLAZAS SIN CUBRIR” presentado por esta Central Sindical en la MGNEEPP de 16 de mayo de 2022, incorporado como anexo al acta de la sesión deberían cuantificarse 3 plazas del C. Ingenieros Superiores (Agrónomos), 3 plazas del C. Gestión Económico-Financiera, y 1 plaza del C. Tecn. y Dipl. Esp., Escala Ayudante de Biblioteca.*
- *Se debe hacer una referencia en el apartado a las plazas incluidas en las OEP de los años 2017 y 2018 y convocadas, correspondientes a puestos de trabajo ocupados por personal indefinido no fijo con sentencia firme en cumplimiento de lo acordado en las distintas sesiones de la Comisión Paritaria celebradas a lo largo del año 2021.*



*Siguiendo con la memoria de la OEP, cuando se refiere a los “**CRITERIOS DE ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN**”, Anexo I, y por importancia, seguimos discrepando:*

- *En el punto 1.2 en la referencia a que “el puesto debe haber estado sin titularidad” para las plazas a contabilizar conforme a lo dispuesto en el artículo 2 y la D.A. Sexta, no así para para la D.A. Octava donde claramente señala que se trata de plazas vacantes.*
- *en el punto 1.3, porque a pesar de coincidir en la sesión de la MGNEEPP de 16 de mayo de 2022 que no se tiene en cuenta el criterio en cuanto a la no interrupción los periodos inferiores a tres meses, para las plazas de la D.A. Octava, sigue sin aparecer esta circunstancia en los criterios.*

El representante de CSIF responde que para ellos quedaría más claro si quedase recogido en el documento de criterios.

- *Tampoco estamos de acuerdo, cuanto al criterio del punto 1.6, porque interpretamos que ambas plazas cumplen lo dispuesto en el artículo 2.1 al estar dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.*
- *Así mismo, nos separa el criterio 1.9, porque a pesar de que en la MGNEEPP del día 16 de mayo de 2022, quedó claro que los puestos de trabajo ocupados por personal con contrato de relevo que no tuvieran titular serían computados, esta circunstancia sigue sin reflejarse en el apartado.*

Continuando con la memoria de la OEP, en el párrafo que habla de las competencias funcionales de Titulado Superior y Titulado de Grado Medio, no nos tenemos que quedar únicamente en la revisión del contrato de trabajo, porque puede haber casos en que el contrato de trabajo no especifique la titulación requerida y sin embargo en los requisitos de titulación de la publicación de la convocatoria para la cobertura del puesto de trabajo de forma temporal sí que se hiciese. También en este apartado queríamos recordar que hay puestos de trabajo en los que hay que proceder a un análisis más exhaustivo ya que por sus



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

características y/o funciones específicas, o titulaciones exigidas para el acceso, requieren ir más allá de la competencia funcional y llegar a una definición de un puesto de trabajo, una especialidad o puesto, permitiéndolo la ley “la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente”, como por ejemplo, respecto a puestos de trabajo en los que tendremos que ir a un puesto tipo serían los vigilantes (C. Educación y C. Cultura y Turismo), denominados Vigilantes de Museo.

Por último, en cuanto a la memoria de la OEP, indicar que aparece una errata en el punto 4.- Tramitación, en cuanto a que cita la negociación en la MGNEEPP de los días 5, 10, 11, 12 y 16, sobra el día 10 que no hubo negociación.

Incidimos en la necesidad para esta Central Sindical, de llevar a cabo la negociación 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 donde se tenga en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, así como la valoración del carácter eliminatorio de los ejercicios en la fase de oposición, y la inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en las ya existentes de aquellas personas que no superen los procesos selectivos. Para nosotros, aunque finalice hoy la negociación de las plazas objeto de la OEP extraordinaria, esperamos seguir negociando los criterios generales y baremos, por la importancia que tiene para el desarrollo de los procesos selectivos y la estabilización de los trabajadores.

También queremos reseñar la solicitud de CSIF para un proceso extraordinario para la PROMOCIÓN INTERNA POR CONCURSO DE MÉRITOS, que si bien es cierto que se trata de la modificación de normativa básica, si que nos gustaría una actuación conjunta de la Administración con las OOSS para su petición formal al Gobierno de España.

En resumen esta propuesta de OEP resulta insuficiente, viendo como uno de los mayores problemas de la alta temporalidad se encuentra en la limitación establecida por la Tasa de Reposición de los últimos años junto con la falta de OEP en los años anteriores, responsables del aumento del porcentaje de interinidad en la Administración hasta cotas insostenibles, ahora que tenemos la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debemos seguir



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

trabajando con los medios posibles a nuestro alcance para el cumplimiento efectivo de esta ley, ya que se trata de una oportunidad histórica para la estabilización de los empleados públicos temporales de la Administración General de la comunidad de Castilla y León, que durante estos años han dado lo mejor de si para prestar el mejor servicio público a los ciudadanos de Castilla y León.

*Para nosotros esta OEP tiene que contabilizar **TODAS** las plazas objeto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, ni una más, ni una menos, y por nuestros datos faltan plazas que cumplen con lo establecido en el artículo 2.1 con ocupación de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, así como en los casos que está 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.*

*Y la consecuencia de la falta de plazas es que no se va a dar cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y por tanto del objetivo de “situar la tasa de cobertura temporal **por debajo del ocho por ciento** de las plazas estructurales”.*

Interviene la Sra. presidenta para dar respuesta a varios aspectos interesantes de aclaración:

- Señala que los criterios aplicados, lo han sido de acuerdo con lo establecido en la Ley. Si la Ley no recoge alguno de los criterios señalados por esa organización sindical, la administración tampoco los recogerá a la hora de buscar los puestos.
- Con respecto a los contratos de relevo, puntualiza que no está reflejada como quiere CSIF, pero sí quedó claro en la última mesa de negociación. Lo que ocurre es que, en los últimos años, en esta administración se ha aplicado un criterio especial con respecto a los contratos de relevo.



Prosigue explicando referente a los contratos de relevo que al relevista se le pagaba una cotización del 100% al igual que el delegado, lo que suponía un incremento de costes. Por lo tanto, para garantizar la cobertura de los puestos, cuando una persona pedía un contrato de relevo, lo que se hacía era esperar a tener dos contratos de relevo para que esa suma sirviera para contratar a otra persona; lo que se contrataba no era un relevista, sino un contratado temporal. Estos contratados no podían computarse, sí los que ejercían directamente de relevista de acuerdo con la norma. Todo esto se ha tenido en cuenta a efectos de cómputo.

- En cuanto a la referencia que se ha hecho respecto a otros procesos selectivos donde pueden quedar plazas vacantes (por ejemplo, agrónomos o gestión económica), lo que la administración debe tener en cuenta es aquello que entre dentro de las fechas de cómputo de la ley; la fecha de referencia es el día siguiente de la fecha de su publicación, en este caso 31/12/2021.
- Respeta que CSIF no comparta algunos de los criterios que se mantienen para la búsqueda de los puestos; los criterios que se incorporan al expediente respetan los mantenidos por la administración general del estado, con las singularidades propias de la comunidad autónoma, y nada más de lo que establece la ley.
- En cuanto a las titulaciones, se ha hecho un gran esfuerzo de análisis por parte de todos los servicios de personal y se han ido viendo los contratos de los cuales viene el personal temporal de larga duración.
- Entiende que se puede ir acotando más en la convocatoria de los procesos selectivos cuando corresponda para tenerlas más ajustadas al personal temporal o las competencias desarrolladas en las consejerías de acuerdo con las funciones de este personal.
- Añade que en la memoria se mandará una anotación de corrección de errores.



- En cuanto a la petición realizada de negociación de criterios de mérito, se ha estado estudiando ya que existe preocupación en muchos trabajadores.
Se convocará una mesa de negociación para el próximo viernes 27/05/2022 para comenzar a analizarlo.
- En relación con la referencia a la promoción interna hecha por CSIF, es una materia que debe ser revisada y regulada por la administración general del estado. Se ha trasladado en el Seno de la Comisión de Coordinación de Empleo Público, pero aún no se ha obtenido respuesta.
- Con respecto a los puestos enviados en los correos electrónicos y aportados en las mesas, se están revisando; hay unos que cumplen y otros que no. No ha habido tiempo para dar respuesta, pero la gran mayoría están metidos en las ofertas de 2017 y 2018 y los que no, es porque no encajan con lo que dice la norma. En cualquier caso, se está realizando la valoración de errores.

-UGT:

En primer lugar, reiteran el agradecimiento hecho en otras mesas por tener en cuenta, por parte de la administración, las alegaciones realizadas por el sindicato en cuanto a los criterios a seguir para la búsqueda de las plazas objeto de este proceso.

A pesar de lo anterior, creen que no se llega a completar el total de plazas que deberían estar incluidas y que no se llegará al 8% de reducción de temporalidad. Puntualizan que les gustaría que ese porcentaje fuera por sectores.

Asimismo, entienden que la oferta es insuficiente y que puede ser por la premura de tiempo con la que se ha tenido que realizar el proceso.



A continuación, informan que UGT planteó que los procesos de promoción interna fueran similares a los contemplados en la ley 20/2021 y que, paralelamente, se hubiesen negociado o anunciado los correspondientes concursos de traslados.

Por último, agradecen esa ampliación de días para detectar y subsanar posibles errores; no obstante, temen que este proceso va a estar judicializado y que, al final, serán los tribunales quienes decidan el resultado definitivo del proceso.

Interviene la Sra. presidenta para dar las gracias por la ayuda y comenta que todo lo enviado se ha revisado y se seguirán intentando detectar posibles errores.

Con respecto al porcentaje de la temporalidad, informa que se ha hecho un primer análisis sobre a qué porcentaje estructural se puede alcanzar.

También la consta que se está haciendo en los sectores de sanidad y educación.

Seguidamente aclara, como ya comentó en otras mesas, que dentro del empleo temporal en la administración, hay una parte que se nutre de la ejecución o respaldo al ejercicio de derechos por parte de los trabajadores con carácter fijo (por ejemplo: excedencia por cuidado de hijo, liberación sindical, excedencia por servicios especiales, etc.); esto conlleva en muchas ocasiones tasa de temporalidad, pero esa tasa debemos desagregarla del empleo temporal con carácter estructural, es decir, aquel cubierto con carácter interino permanentemente en plazas vacantes que deberían estar cubiertas por personal funcionario de carrera.



En este bloque, es donde se tendría que mandar ese porcentaje de temporalidad al ministerio para que vaya existiendo un seguimiento y se remita a la Comisión Europea.

Puntualiza que, en este caso, sí que se llegará a ese 8% (en el ámbito de la administración general) o incluso menos. Todo esto, una vez ejecutadas las ofertas del 2017 y 2018 (en las que ya se está), ejecutadas las del 2019 y 2020 (se están convocando procesos selectivos) y ejecutada la ley 20/2021.

-CCOO:

Interviene una de sus representantes para consultar dos cosas: en primer lugar, cómo será la votación de la oferta de empleo público, ya que unas veces ha sido conjunta y otra separada; en segundo lugar, hace referencia a las críticas realizadas por el retraso existente y entienden que es debido a los 5 meses de parón por la convocatoria de elecciones.

La Sra. presidenta contesta a la primera cuestión que cada sector tiene su propuesta de acuerdo independiente; por eso están en tres puntos distintos.

Respecto a la segunda, informa que esta dirección general no ha dejado de trabajar en la búsqueda de puestos durante esos 5 meses; otra cosa es que no se haya negociado, pero el desarrollo del expediente administrativo no ha parado nunca.

La representante de CCOO discrepa y cede la palabra a su compañero, que puntualiza que, a título de corrección, en la propuesta de acuerdo correspondiente a la administración general no pone "extraordinaria", mientras que en las de sanidad y educación sí.



Prosigue aclarando que su opinión en este tema también es que el número de plazas es insuficiente (con lo que no se llegará a ese 8%), aunque valora el trabajo realizado por función pública y los propios sindicatos en la revisión de todas esas plazas en tan poco tiempo.

Continúa informando que han mandado muchas relaciones, aún pendientes de revisar debido a la falta de tiempo; aunque sí quieren dar respuesta porque cualquier problema no reconocido por la causa que sea, puede acabar judicializado.

Después remarca un punto importante, como es que en las plazas del 2017 y 2018 se han incluido plazas de estabilización que afectan a puestos sujetos a "mejor derecho" de la ley 20/2021, pero que ahora mismo no lo ven publicado en las listas de admitidos y excluidos.

Añade que estos procesos están convocados, pero sin aprobar los listados definitivos, lo cual requiere una revisión. Entiende que esto dará lugar a que mucha gente que está en esa situación presentará el correspondiente recurso judicial.

Sigue informando que aquí hay un número muy importante de personas afectadas por estos procesos y varias oposiciones que, actualmente, no tienen listados definitivos; lo cual generará un problema añadido a la oferta extraordinaria que se está tratando.

Por último, puntualiza que los sindicatos no han participado en esta ley, pero hay que aplicarla en el mejor entendimiento posible para lograr alcanzar el objetivo del 8%; con los datos que hay hoy, no están de acuerdo en la aplicación de esta.



Interviene la Sra. presidenta para aclarar que, respecto a la observación de los procesos convocados/no convocados, los informes remitidos a la administración avalados por sentencias del Tribunal Supremo desde la dirección general de función pública del ministerio hacen referencia a la posibilidad de modificar a posteriori las ofertas de empleo público.

Entiende que las sentencias a las que hace referencia CCOO se centran en convocatorias de procesos selectivos, pero la administración va a la mayor (a la oferta de empleo público global) porque es la que genera derechos; por tanto, la alteración de cualquier acto que conlleve modificación indirecta de la oferta, supone también afección de derechos en los términos trasladados por el ministerio.

Por otro lado, reitera la observación realizada al principio respecto a que no se están alterando ofertas del año 2017 y 2018 al incluir plazas devenidas de ellas, sino que se están adicionando.

- TISCYL/ CESM: Se transcribe su intervención:

“Como ya hemos dejado constancia en las sucesivas Mesas de Negociación, desde la Confederación Sindical USCAL-TISCYL-CESM agradecemos el trabajo llevado a cabo por la Dirección General de Función Pública, y el de todos sus técnicos, así como del resto de consejerías, para mejorar los criterios iniciales de elaboración de la OPE Extraordinaria de Estabilización derivada de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, y localizar el mayor número de puestos de trabajo afectados por la misma. Sin embargo, lamentamos el craso error que, a nuestro juicio, figura en la interpretación de alguno de estos criterios, lo que ha propiciado que el número final de plazas de la OEP 2022 que se trae a este Consejo de la F. P. esté muy por debajo de las que realmente tendrían que ser y que hubiera permitido conseguir el objetivo de la ley, esto es, reducir al 8% la temporalidad entre el personal de servicios generales de la Junta de Castilla y León.

A través de sucesivos correos, y en las propias Mesas, hemos enumerado multitud de plazas que, a instancia de los propios interesados que entendían cumplían los criterios de la ley y de la propia D.G. de Función Pública, deberían haber sido incorporadas a esta oferta, y no lo han sido. En cualquier caso, y



aprovechando la oportunidad que nos brinda la directora de incorporar alguna plaza que cumpla los requisitos, solicitamos que se revisen las siguientes plazas de personal laboral: 505555, 505556, 651050 y 651053.

En cuanto a los criterios definitivos tenidos en cuenta para la elaboración de la OEP Extraordinaria derivada de la Ley 20/21, queremos que consten las siguientes consideraciones:

***Primero.** - Estamos en total desacuerdo con el apartado 1.2 de los criterios: "El puesto debe haber estado sin titularidad y ocupado ininterrumpidamente por personal con relación temporal al menos en los tres años anteriores al 31/12/2020. Esta ocupación debe ser anterior al 1/1/2016 para poder acogerse a lo establecido en la Disposición adicional sexta de la ley 20/2021 (convocatoria por concurso)".*

Nuestro desacuerdo se fundamenta en que el art. 2.5 de la Ley 20/21, se limita a decir: "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". En ningún momento la ley establece que "El puesto debe haber estado sin titularidad", simplemente determina que "se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal".

*Y en el mismo sentido también **discrepamos de la interpretación que se da en ese mismo apartado 1.2.** en lo referente a la D.A. 8ª, cuando establece como criterio de selección de plazas a estabilizar que: "Será necesario, además, para que el puesto compute como plaza a estabilizar **que el mismo no tenga titular** y que esté ocupado por personal con una relación temporal como funcionario interino o laboral temporal en la **fecha de elaboración de esta oferta extraordinaria** de estabilización (fecha de la base de datos del aplicativo de personal -PERSIGO-) ya que la resolución de estos procesos extraordinarios de estabilización no pueden suponer incremento ni de gasto ni de efectivos (art. 2.5 de la Ley 20/21) y tiene como objetivo conseguir reducir la temporalidad por debajo del 8% (art. 2.3 de la Ley 20/21)".*

*A este respecto tenemos que indicar, en primer lugar, que la fecha de referencia no puede ser en la "**fecha de elaboración de la oferta extraordinaria**" que ha sido negociada en días 5, 11, 12 y 16 de mayo, sino la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/21, el 30 de diciembre de 2021. De tal manera que, a nuestro entender, deberían haber sido incluidas también todas las plazas ocupadas por interinos (más de 400) que, cumpliendo los criterios de la Ley 20/21, fueron desplazados tras la toma de posesión en enero de 2022 por los funcionarios que ocuparon nuevo destino tras el concurso de traslados.*

*Por otro lado, y como ya hemos motivado anteriormente, tampoco compartimos que "para que el puesto compute como plaza a estabilizar **que el mismo no tenga titular** ... ya que la resolución de estos procesos*



extraordinarios de estabilización no puede suponer incremento ni de gasto ni de efectivos". Consideramos que los titulares de los puestos de trabajo ocupados por interinos, que a su vez se encuentran generalmente en comisión de servicios ante la falta de los concursos de traslado reglamentados, se pueden considerar a efectos de la ley como plazas vacantes, y en consecuencia no existe ninguna duplicidad teniendo en cuenta que las plazas que se deben ofertar son las "espejo" de ese personal temporal y, en consecuencia, ni existe incremento de gasto ni de efectivos. Por ello los puestos con titular en comisión de servicios se deben computar y ser incorporados como plazas a ofertar en esta OEP Extraordinaria. Es evidente que la ocupación de plazas vacantes de los titulares en comisión de servicios conlleva el que el interino haya estado desarrollando sus funciones durante ese mismo tiempo como contratado temporal ocupando una plaza de carácter estructural, dotada presupuestariamente, etc.

Hay que añadir que, en nuestra opinión, y en la de reputados juristas de este país, en la Ley 20/21, se prevé en sus disposiciones adicionales 6ª y 8ª que en la OPE extraordinaria 2022 se deben incluir:

-Todas aquellas plazas ocupadas con carácter temporal (sea con interinos, eventuales, sustitutos, etc.), de forma ininterrumpida, con anterioridad a 1 de enero de 2016.

- Todas aquellas plazas de naturaleza estructural que, al tiempo de entrada en vigor de la Ley, estén ocupadas por personal con una relación temporal con la Administración empleadora anterior a 1 de enero de 2016, aunque la plaza no esté ocupada con empleados públicos temporales con anterioridad a 1 de enero de 2016.

*En consecuencia, la Ley 20/21 obliga a sacar a concurso de méritos no solo las plazas ocupadas con carácter temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016, **sino también aquellas otras en las que no concurre este requisito previo pero que, al tiempo de la entrada en vigor de la Ley, estén ocupadas por un empleado público temporal que acredite más de 6 años de antigüedad** -antes de 1 de enero de 2016- en la Administración empleadora, aunque no necesariamente en la misma plaza.*

***Segundo.-** Queremos señalar que en el apartado 2 de los criterios, en lo referente a las **plazas a excluir de la OEP Extraordinaria** se debería tener en cuenta que no se han cumplido las expectativas de consolidación firmadas en el Acuerdo de Estabilidad en el Empleo de 2019, ya que se han llevado a cabo procesos selectivos ordinarios de extrema dificultad que han cercenado totalmente la posibilidad de estabilizar en el empleo a los trabajadores temporales (en fraude de Ley/abuso de la temporalidad) que, cumpliendo los requisitos marcados por las Leyes de Presupuestos G. del Estado de 2017/2018, no han tenido ninguna posibilidad real de acceder definitivamente al puesto de trabajo que durante muchos años, y con mucho esfuerzo y riesgo durante el periodo pandémico, han desarrollado con probada eficiencia y profesionalidad. Con ellos se está llevando a cabo una suerte de despido libre y gratuito que la*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

propia Administración regional sancionaría si se tratara de trabajadores de cualquier empresa del sector privado.

En consecuencia, solicitamos que en base a la D. A. 8ª se incluyan en la OEP Extraordinaria 2022, todas las plazas ocupadas por personal temporal con una antigüedad superior a los 6 años a la entrada en vigor de la Ley 20/21, con independencia de que los puestos de trabajo que ocupan hayan sido ofertadas o no en las OEP de 2017/2018. De lo contrario, se producirá un agravio comparativo entre unos procesos selectivos y otros que abocarán inevitablemente a una conflictividad laboral innecesaria.

También constituiría un agravio comparativo difícilmente justificable que se incluyan las plazas que hayan quedado desiertas tras las pruebas selectivas correspondientes a la OEP 17/18 que ya hayan concluido, mientras que no resulte así en los procesos que aún continúan en marcha.

En el mismo sentido, solicitamos que se negocie la denominada "MEMORIA DE CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PUESTOS A OFERTAR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO CORRESPONDIENTE A LAS OFERTA 2017 Y OFERTA 2018", pues es necesario adaptar a las circunstancias actuales dichos criterios que de mantenerse en su actual redacción, no solo van a producir un serio quebranto en los temporales afectados, sino que en muchos casos producirán un grave problema funcional de muchos servicios públicos que presta la Junta de Castilla y León al disminuir los efectivos de una Administración con un bajo grado de cobertura de sus plantillas horizonte, especialmente en el área rural. En cualquier caso, solicitamos expresamente que la selección de puestos a ofertar en los procesos selectivos de personal funcionario y laboral correspondientes a la OEP 2017/18 comience en todos los cuerpos, escalas, grupos y categorías por los que se encuentren vacantes.

Por los motivos expuestos, y sintiendo profundamente que se pierda la extraordinaria oportunidad que brinda la Ley 20/21 para resarcir a las personas que se encuentran en fraude de ley y/o abuso de la temporalidad, y convocar todas las plazas que cumpliendo los requisitos que impone la referida ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, desde USCAL-TISCYL-CESM, adelantamos nuestro voto negativo a esta OEP Extraordinaria de la administración general de la Comunidad de Castilla y León."

La Sra. presidenta interviene para resumir que, sobre todo a los secretarios generales, la forma de interpretar la ley 20/2021 por parte de la organización sindical USCAL TISCYL CESM, en varios aspectos, es totalmente diferente a la



leída por parte de esta administración, por la administración general del estado y por parte de otras comunidades autónomas.

Continúa exponiendo que el concepto de "puesto o plaza vacante" tampoco es compartido por USCAL TISCYL CESH y entiende que la ley 20/2021 mantiene que la aprobación de la oferta no debe implicar incremento de gasto ni de efectivos; por lo cual, la cuestión sobre si aquellos puestos de trabajo ocupados por personal interino a causa de una comisión de servicios tienen que originar un puesto para el cómputo de plaza, esta administración no lo puede valorar porque entiende que habría duplicidad del gasto. Al final será la administración de justicia la que se pronuncie sobre este debate.

Asimismo, aclara que esta administración considera que lo que es un fraude de ley es el concepto de consolidación (explicado en varias ocasiones por parte de la administración de justicia). Lo que la ley trata es garantizar la estabilidad en el empleo; "consolidar" se refiere a consolidar personas. Por tanto, esta administración se está adhiriendo a la ejecución de la norma estatal.

-FSES:

Inicia su intervención exponiendo que presentaron un escrito ayer en el que detectan errores y hay plazas que se deberían incluir, pero no saben si llegó.

Interviene la Sra. presidenta para indicar que sí ha llegado el escrito por correo electrónico, en el cual se hacen mención a varios puestos, pero solo se identifican dos códigos de puesto; por lo que es imposible encontrar nada. Solita a FSES que pasen los códigos de puesto de lo que quieren que se busque.

La representante de FSES informa que harán esto en esos 5-7 días de plazo y enumera una serie de puestos que faltan y que, según su información, cumplen los criterios establecidos en la Ley 20/2021.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Personal Laboral Gerencia de Servicios Sociales

Burgos

- Unidad de valoración y atención a personas con discapacidad: **2 fisioterapeutas.**
- CAMP Fuentes Blancas: **2 enfermeras.**
- Residencia Tercera Edad Burgos I Cortes: **8 enfermeras.**
- Residencia Tercera Edad Fuentes Blancas: **3 enfermeras y 1 fisioterapeuta.**
- Residencia Mixta Miranda de Ebro: **2 enfermeras.**

León

- Residencia de León: **1 fisioterapeuta** 60256
- Residencia de Ponferrada: **1 enfermera** 50613

Zamora

- Residencia Mixta <<Los Valles>> de Benavente: **5 enfermeras.**
- Residencia <<Los Tres Árboles>> de Zamora: **2 enfermeras.**

Personal Funcionario: Gerencia de Servicios Sociales y Delegaciones

Territoriales

León

- Delegación Territorial: **5 enfermeras.**

Zamora

- **G. Servicios Sociales.** CAMP <<Virgen del Yermo>> de Zamora: **4 enfermeras.**

Estas plazas están incluidas en las RPT como enfermeras funcionarias y llevan más de 10 años (y más de 20 años, anterior a 1990).



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

- Delegación Territorial: **4 enfermeras.**

La Sra. presidenta abre paso a la votación sobre la oferta presentada dando la palabra a las organizaciones sindicales:

-CSIF: se abstienen. Se transcribe su motivación:

" Debido a la insuficiencia de la Oferta de Empleo Público, considerando que se trata de una gran oportunidad para la reducción de la temporalidad en esta Administración, pero que faltan gran número de plazas que cumplen con los criterios establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, nuestro voto es la Abstención."

-UGT: se abstienen

-CCOO: en contra

-TISCYL/ CESM: en contra

-FSES: se abstienen

Seguidamente, la Sra. presidenta da la palabra a los Secretarios Generales para que puedan manifestar su voto o si quieren realizar alguna observación:

- Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública: A favor

- Ilmo. Sr Secretario General de Educación: A favor

- Ilmo. Sr Secretario General de Sanidad: A favor

- Ilmo. Sr Secretario General de Industria, Comercio y Empleo:

Agradece la labor realizada por la dirección general de función pública y confirma que, durante este tiempo, se ha seguido trabajando en la identificación de los puestos para esta oferta de empleo; no se ha parado.



Está de acuerdo con la dirección general de función pública en cuanto a que debemos atenernos estrictamente a la ley.

No comparte lo comentado sobre el despido libre; las dificultades de los procesos son las que son y todo el mundo debe someterse a los principios de mérito y capacidad.

Asimismo, manifiesta su disconformidad con el proceso que nos ha llevado a esta situación; proceso que nace de un decreto-ley (sobre el que hay actualmente un recurso de inconstitucionalidad) para pasar a un proyecto de ley (que supuso un mercadeo entre el gobierno de la nación y sus socios). Dicha ley, además, limita la potestad de autoorganización de la administración ya que supone que el Estado impone a las comunidades autónomas cómo debe hacerse el proceso, con qué plazas y en qué plazos.

Por último, señala que los problemas actuales de interpretación de la ley se deben a que, previamente a la aprobación de dicha ley, no hubo una auditoría por parte de las administraciones con el fin de facilitar información al legislador para conocer las necesidades de estas administraciones públicas. Esta improvisación legislativa es la que ha llevado a las dificultades de puesta en marcha de este proceso.

Su voto es a favor

- Ilmo. Sr Secretario General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:

Indica que actúa en nombre propio de la consejería de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural y en representación de la consejería de Cultura, Turismo y Deporte, ya que tiene delegado el voto de su secretario general; dicho voto es a respaldar el voto favorable a esta oferta.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Dicho voto responde a la observancia del principio de legalidad, sin perjuicio de reiterar la disconformidad con la motivación y forma de determinar las plazas a incluir en esta oferta de empleo público.

- **Ilmo. Sr Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades:** A favor
- **Ilma. Sra Secretaria General de Movilidad y Transformación Digital:** A favor
- **Ilmo. Sr Director General de Atención al Ciudadano y Calidad de los Servicios:** A favor

La Jefa de Servicio de Relaciones Laborales interviene para informar que han enviado a la Presidencia del Consejo las siguientes delegaciones: el Secretario General de la Consejería de Presidencia, el Secretario General de Economía y Hacienda Secretario General de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, Director General de los Servicios Jurídicos de la Junta, Directora General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística y el Interventor General.

Asimismo, informa que la representación y los votos, en este caso, son por asistentes, no por representación de administración y social.

El voto ponderado de la parte social se reparte de la siguiente manera:

CSI-F	3
UGT	3
CC.OO	2
CESM	2
FSES	2
TOTAL	12



Resumen de votos

15 votos a favor

4 votos en contra

8 abstenciones.

Por lo tanto, el proyecto queda aprobado.

Toma la palabra la Sra. presidenta para agradecer el trabajo al servicio de selección, al servicio de registro y las consejerías, agradecer la paciencia a la parte sindical y el apoyo recibido por el reciente viceconsejero.

Punto tercero: Propuesta de acuerdo /2022 de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la oferta extraordinaria de empleo público del personal estatutario dependiente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, en aplicación de la ampliación de los procesos de empleo temporal recogida en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La Sra. presidenta da la palabra a la **Consejería de Sanidad** por si tienen alguna observación:

Su secretario general señala el esfuerzo que ha realizado la consejería (en particular la gerencia regional de salud) en esta oferta extraordinaria de empleo público, trabajando a contrarreloj con plazos limitados; puntualiza que, dentro de su ámbito, estas plazas suponen más del 50% del total de plazas a estabilizar y un 65% las que salen a concurso.



Asimismo, agradece mucho la colaboración y aportación de las organizaciones sindicales (tanto las que están presentes como las de las mesas sectoriales).

Por último, menciona que el desglose de plazas está en la documentación y que se han seguido todas las formalidades, disponiendo de los informes favorables preceptivos.

Cede la palabra a la **directora general de Personal y Desarrollo Profesional:**

Se une al agradecimiento a las organizaciones sindicales y destaca el trabajo realizado por la gerencia regional de salud para determinar las plazas.

Además, comenta que le gustaría determinar unas plantillas orgánicas que ayuden a trabajar en las instituciones sanitarias.

La Sra. presidenta da la palabra a la parte sindical:

-CSIF:

“Lamentamos la falta de negociación que ha habido, pese a que los plazos han sido ajustados, nos hubiera gustado más transparencia por parte de la GRS y un trabajo más conjunto con la parte social que nos hubiera llevado a buen seguro a una oferta mucho más amplia. Consideramos que hay más puestos que no se han incorporado a la oferta que aquí se trae. Agradecemos el duro trabajo que han llevado a cabo los técnicos con las dificultades que nuestra estructura de plantillas orgánicas ofrece. Esperamos que esos problemas que generan los sistemas de información se solucionen, visto que hay problemas con ellos, esperamos se resuelvan. De igual



manera, dudamos que con esta oferta lleguemos al objetivo del 8% de interinidad tal y como indicamos en la mesa sectorial”

La Sra. presidenta cede la palabra a la **Consejería de Sanidad**:

Su directora de Personal y Desarrollo Profesional alega que, en su caso, los criterios fueron fijados por el ministerio de sanidad el 28 de abril de 2022, lo que ha dejado muy poco margen de tiempo para trabajar.

Señala que los sistemas de información no les ayudan, aunque intentarán solucionarlo.

Puntualiza que, a pesar de la premura del tiempo y los pocos plazos, señalaron en las dos mesas sectoriales su disposición para que el resto pudiera ver cómo habían delimitado las plazas y las dificultades sufridas. También es cierto que siguen trabajando en la depuración de las plazas, no han parado.

La Sra. presidenta cede la palabra a UGT:

-UGT:

Su representante muestra su descontento con la capacidad negociadora de la Gerencia Regional de la Salud. Los plazos que tenía la Junta de Castilla y León para cumplir la Ley se sabían desde el día 28/12/2021, sin embargo, no ha sido hasta el día 18/05/2022 cuando, por parte de la administración sanitaria (responsable del inicio de las negociaciones con la parte sindical), se ha pretendido en un único acto aprobar esta oferta tan grande de empleo público con casi 6000 plazas, privando y coartando la negociación en la mesa sectorial; todo esto aunque la directora general de función pública haya indicado que parte de la culpa del retraso se debe al gobierno del Estado, lo que UGT entiende que



es para tapan la incompetencia de la Junta de Castilla y León para llevar a cabo sus competencias autonómicas.

Prosigue argumentando que ese día 18/05/2022, tanto la directora general de Personal y Desarrollo Profesional, como el viceconsejero dijeron que se daba por negociado el proceso, en un solo breve acto, y se pretendió llevar a cabo una votación al día siguiente, ante la indignación de toda la parte sindical, cuando se pudo hacer ese mismo día. En ese día siguiente, se informa de que se añaden 27 plazas sanitarias más y se cerró la mesa sin ninguna votación de la propuesta, es decir, la mesa sectorial de sanidad no ha aprobado ninguna propuesta de oferta de empleo público.

Continúa denunciando la falta de información previa al inicio de cualquier negociación y la fragilidad de la confianza en las plazas ofertadas, ya que alguna vez han aparecido plazas minutos antes de empezar la sesión de la mesa o plazas de las que no se informó en la mesa anterior y sí figuran en la propuesta definitiva.

Sigue informando que solicitaron que se les presentara un texto de propuesta de acuerdo de la mesa sectorial para desarrollar el proceso de estabilización de la ley 20/2021 y solo recibieron un documento de orientación no plasmado en un documento propio de la mesa sectorial.

También han reclamado saber la tasa de temporalidad resultante de la aprobación de esas casi 6000 plazas (la ley indica alcanzar ese 8% máximo), ya que siguen sin conocerla.

Después expone que ni siquiera entre la documentación que han recibido hoy disponen del informe favorable de la dirección general de presupuestos sobre la oferta de empleo público de la gerencia regional, preceptivo para llevar a cabo su aprobación.



Por último, informa que su voto a esta propuesta será negativo ya que hasta en el certificado de la secretaría de la mesa sectorial se indica que en las mesas del 18 y 19 de mayo se ha informado y debatido, que no negociado, el proceso.

La Sra. presidenta toma la palabra para indicar que los análisis hechos en esta mesa no son políticos, sino de gestión; lo que no consiente es que se llame incompetente a la Junta de Castilla y León y traslada su queja a UGT, ya que lleva trabajando muchos meses y con muchas ganas de sacar esto bien y con el máximo consenso posible, al margen del ámbito que se hable.

Solicita a UGT que retire dicha observación porque ni la administración ni sus profesionales son incompetentes. Otra cosa es que no compartan cómo se ha llevado el proceso, tiempos, negociación... Eso lo asume.

A continuación, cede la palabra a la **Consejería de Sanidad:**

La directora de Personal y Desarrollo Profesional comparte las palabras de la Sra. presidenta y manifiesta la falta de respeto por parte de UGT al trabajo y los funcionarios que lo han llevado a cabo, cumpliendo la ley.

Añade que han intentado ofrecerles toda la documentación posible y les han invitado a verlo; si bien es cierto que la forma no ha sido la mejor en cuanto al tiempo, pero sí el trabajo y la disposición.

Realiza una intervención el representante de UGT para indicar que desde su organización sindical se ha valorado el gran trabajo hecho por los técnicos de la gerencia regional de salud, y así está reflejado en las anteriores actas; lo que se ha cuestionado es por qué, si ese trabajo ya estaba hecho, se ha esperado tanto



en presentar (en este caso, 13 días antes de terminar el plazo), nunca se ha faltado al respeto a dichos técnicos.

La Sra. presidenta discrepa porque llamar a la administración incompetente sí la parece una falta de respeto, por lo que trasladará su queja por escrito.

Interviene otro representante de UGT para indicar que, en ningún caso y ningún momento, están hablando de la incompetencia de los técnicos y funcionarios de esta administración, sino de las decisiones políticas adoptadas en este tema.

La Sra. presidenta agradece la aclaración e indica que en todo esto no ha habido ninguna decisión política, por lo que puede no existir incompetencia.

-CCOO:

Interviene su representante para informar que están totalmente a favor de estabilizar el empleo y de los procesos selectivos, pero en cuanto a esta oferta en concreto, se une a la opinión expuesta anteriormente de que no ha habido negociación en la mesa sectorial de sanidad; se han presentado el día 18/05/2022 unos números generales sin unos criterios para valorarlos, sin saber dónde incluir esas plazas y el motivo por el que se incluían.

No disponen de datos totales, por lo que no pueden valorar realmente si esta oferta reduce o no la temporalidad a las cifras que marca la normativa.

Indica que es atrevido no solo mencionar en el certificado que se ha debatido, sino que también en el documento de propuesta de oferta de empleo público se dice que ha habido negociación en las mesas sectoriales los días 18 y 19 de marzo, ya que esa negociación no ha existido.



Agradecen el gran trabajo realizado por los técnicos, como lo han hecho en las mesas sectoriales anteriores, para el estudio de estas plazas, pero realmente no se han podido negociar por falta de información.

Asimismo, se remiten a esas mesas sectoriales y reafirman todas las alegaciones realizadas en ellas.

Interviene la **directora general de Personal y Desarrollo Profesional** para comentar que está de acuerdo con la premura, pero hicieron lo posible para que les presentaran las alegaciones y vieran la información; pasaron el documento de criterios que se había cerrado en las comisiones con el ministerio.

Sigue indicando que hubiera sido deseable un periodo más amplio de negociación, pero sí facilitaron y pusieron a disposición toda la información que tenían.

Asimismo, informa que el trabajo realizado para delimitar las plazas se ha visto dificultado por los sistemas de información.

Por último, manifiesta que también es su deseo conseguir la mayor estabilidad posible en su sector ya que la temporalidad genera controversia y no facilita la labor.

- TISCYL / CESM: Se transcribe su intervención:

“Lo primero que queremos es expresar nuestro reconocimiento a los profesionales de la Dirección General de Personal de la GRS por su esfuerzo y trabajo en la localización de las plazas que cumplen los criterios de la Ley 20/2021.

Aunque se ha realizado un gran trabajo para seleccionar las plazas que conforman una de las Ofertas de Empleo más amplias de los últimos años,



tenemos que decir que ese trabajo no ha ido acompañado de información y negociación por parte de los gestores de la Consejería de Sanidad.

Desde el momento de su publicación, en el mes de diciembre, todos sabíamos que existía la obligación de presentar una oferta de empleo público antes del 1 de junio; y nuestra organización ha estado pidiendo desde ese momento datos concretos para trabajar y negociar sobre ello, y la respuesta desde SACYL ha sido nula.

Los datos se han solicitado por escrito en varias Gerencias y se nos ha contestado que no se nos daban, con excusas basadas en la Ley de Protección de datos, que no tienen ningún fundamento, ya que este es un asunto claro de negociación en Mesa y para que haya negociación deben darse los datos previamente.

A pesar de ello, nuestra organización ha trabajado por su cuenta para obtener nuestros datos y exigimos en la Mesa Sectorial del día 18 de mayo poderlos negociar. Aunque hubo intención de no negociar y dar por zanjado el asunto con una Mesa, finalmente la presión de las organizaciones sindicales hizo posible que se diera un tiempo para enviar alegaciones.

Nuestra organización envió sus alegaciones, alguna de las cuales (plazas en diferentes especialidades en el hospital de Burgos y en urgencias de Ávila) han sido aceptadas, lo que agradecemos a la Dirección General de Personal.

No obstante, en la Mesa Sectorial del día 19 de mayo, ante la presentación de información algo más detallada, pudimos detectar que no se habían incluido algunas plazas con antigüedad suficiente para entrar en la modalidad de concurso de méritos y por ello expresamos nuestro desacuerdo y pedimos explicaciones.

Se nos argumentó que no se incluían en la oferta de 2022 porque ya estaban en la Oferta de Estabilización publicada en la Oferta de Empleo Público de 2020.

Ante esta información, TISCYL-CESM cree que ha habido un error de interpretación porque las plazas de estabilización publicadas en el Acuerdo 97/2020, de 10 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 proceden de la estabilización recogida en las leyes de presupuestos de 2017 y 2018.

Dado que la ley 20/2021 y las memorias de la Oferta de Empleo Público de 2022 que nos han presentado a este Consejo establecen que las plazas de esta



estabilización que no se han convocado deben añadirse en la Oferta Pública de este año, nuestra organización entiende que todas las plazas de estabilización de la Oferta de 2020, que suman 117 en las categorías de personal sanitario y 90 en las de gestión y servicios deben añadirse la OEP de 2022 y convocarse por concurso de méritos porque que son anteriores a 2016.

Como la directora de Función Pública, al inicio de este Consejo, nos ha planteado que establecen un plazo de 6-7 días para solucionar posibles errores, TISCYL-CESM pide a la Gerencia Regional de Salud que estudie nuestra petición, que ya ha sido enviada al Viceconsejero de Asistencia Sanitaria, Planificación y resultados en salud y de una solución a este error.

De no abordarse una solución, se añadiría un nuevo factor de inseguridad jurídica a todo este complejo procedimiento."

Interviene la **Gerencia Regional de Salud** para realizar las siguientes alegaciones:

Primero, comenta que respeta y entiende que cada uno haga su interpretación de las dos mesas sectoriales.

A continuación, respecto a la cuestión recibida sobre si la información que pasaron de criterios y los listados de plazas eventuales y de interinos podía ser por centros directivos, remarca que explicaron que los eventuales sí los pasaron por centros directivos y los interinos no podía ser, aunque se podían ver.

También solicitaron que les pasaran por escrito alegaciones porque lo iban a determinar y depurar; del número de las 6000 plazas, se vio que era correcta la apreciación de una serie de médicos en Burgos y lo admitieron. Esto quiere decir que están dispuestos a corregir los errores cometidos y si se ha pasado alguna plaza, seguirán trabajando sobre ello.

Su voluntad es hacer todo esto de la forma más correcta y si hay plazas que cumplen los criterios, no las van a dejar fuera; los errores cometidos los admitirán, pero las plazas que no cumplan los criterios, no se van a aceptar.

Interviene el secretario general de la Consejería de Sanidad para puntualizar que el informe de la dirección general de presupuestos se ha emitido el día de ayer (23/05/2022); por la premura de tiempo quizá no se haya incorporado, pero este informe sí existe y está emitido.

La Sra. presidenta informa que es favorable y se volverá a mandar a los presentes a lo largo de la mañana.



-FSES:

Agradece el esfuerzo hecho por la consejería de sanidad, ya que ha habido poca transparencia por parte de otras consejerías en cuanto a facilitar datos reales de plantillas.

Informa que hay una gran cantidad de eventuales y se podrían haber consolidado más.

Asimismo, manifiesta que no entiende que en hospitales grandes (donde constantemente hay muchos eventuales) no haya ahora ninguna plaza para consolidar y, sin embargo, en hospitales pequeños se consolidan muchas. Es un criterio que no comprende y cree que algo está fallando.

También indica que sí han hecho alegaciones, algunas han sido atendidas y otras no.

A continuación, solicita que se incluyan plazas de promoción interna en estas ofertas, que se unifiquen los certificados de servicios prestados en todas las gerencias y que se negocien ya los baremos de esas plazas que van a ir a concurso.

Seguidamente, indica que FSES sí va a apoyar esta oferta porque es la más cuantiosa que ha habido, a pesar de todas las dificultades que tiene y que se podían haber incluido más plazas.

Por último, también apoyan que se debería seguir trabajando en intentar disminuir la temporalidad por debajo del 8% a partir de ahora.

Interviene la **Consejería de Sanidad:**

Agradecen la colaboración, ya que esto ha servido para ver, en determinadas gerencias, si se han depurado las plazas y siguen trabajando en ello.

Respecto a la promoción interna, informa que no se necesita incluir porque se duplicarían plazas y debe hacerse a coste cero.

En cuanto a la sugerencia de unificar el modelo de los certificados de servicios prestados, lo aceptan de buen grado porque va a ayudar mucho en los procesos selectivos, así como también expresan su deseo de negociar con tiempo los baremos para estos procesos.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

La Sra. presidenta abre paso a la votación del acuerdo dando la palabra a las organizaciones sindicales:

- CSIF:** se abstienen
- UGT:** en contra
- CCOO:** en contra
- USCAL TISCYL CESH:** en contra
- FSES:** a favor

Seguidamente, la Sra. presidenta da la palabra a los Secretarios Generales para que puedan manifestar su voto o si quieren realizar alguna observación:

- Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública:** a favor
- **Ilmo. Sr. Secretario General de Sanidad:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Industria, Comercio y Empleo:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades:** a favor
- **Ilma. Sra. Secretaria General de Movilidad y Transformación Digital:** a favor
- **Ilmo. Sr Director General de Atención al Ciudadano y Calidad de los Servicios:** A favor

La jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral interviene para informar del recuento de votos, teniendo en cuenta las delegaciones anteriormente expresadas y el voto ponderado de la parte social.

- 17 votos a favor (15 por parte de la administración más 2 votos ponderados de FSES)
- 7 votos en contra
- 3 abstenciones.



Por lo tanto, el proyecto queda aprobado.

La Sra. presidenta da la enhorabuena a todos por el trabajo a desempeñar y pasa al cuarto punto del orden del día:

Punto cuarto: Propuesta de Acuerdo /2022 de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la oferta extraordinaria de empleo público del personal docente dependiente de la Consejería de Educación, en aplicación de la ampliación de los procesos de empleo temporal recogida en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La Sra. presidenta da la palabra a la **Consejería de Educación**, cuya directora general de Recursos Humanos expone el siguiente análisis:

Informa lo que se incluye en la oferta pública extraordinaria y lo que no: sí se recogen las plazas conforme al artículo 2.1 de la ley 20/2021, es decir, se aprueban unas plazas de forma adicional a las que ya estaban autorizadas por las leyes de presupuestos del Estado del 2017 y 2018; en cambio, no se recogen las plazas de estabilización que ya están en las ofertas de empleo público aprobadas por acuerdo de junta, amparadas por estas leyes de presupuestos.

Por lo cual, hay que partir del hecho de que hay 1103 plazas de estabilización ya aprobadas en las ofertas de empleo público de estos años que se incluirán en las convocatorias de los procedimientos respectivos.

Para la determinación de las plazas a incluir en esta oferta de empleo público extraordinaria se han tenido en cuenta, además del artículo 2.1 de la ley 20/2021, las disposiciones adicionales 6ª y 8ª y la premisa de que se trata de



plazas de naturaleza estructural cubiertas por una relación laboral temporal en los plazos establecidos en la ley de estabilización.

Con todo esto, sale un total de 1324 plazas que se distribuyen por cuerpos; teniéndose en cuenta una serie de criterios específicos del ámbito docente (plazas como: vacantes de curso completo-jornada completa y plazas bilingües que cumplen los requisitos de tiempo y cobertura temporal por parte de los interinos).

Únicamente se han contemplado las plazas dotadas presupuestariamente, es decir, las que tienen cupo, para que no suponga un incremento en el gasto de personal (criterio fundamental marcado por la ley de estabilización). Por lo tanto, no se han tenido en cuenta: las vacantes parciales (ya que, en el ámbito docente, no se pueden nombrar), las vacantes con titular de derecho a reserva de plaza (por ejemplo, por estar de titular en comisión de servicio, liberados sindicales, servicios especiales, etc.), las generadas por reducciones asociadas al desempeño de cargos directivos en los centros (ya que la vacante no puede vincularse de forma permanente a un determinado cuerpo o especialidad) y las vinculadas a programas europeos y de cooperación territorial (ya que no están financiados íntegramente con dinero de la comunidad autónoma).

Continúa indicando que también, a efectos de antigüedad, se ha tenido en cuenta que las vacantes han debido estar ocupadas de forma ininterrumpida en el mismo cuerpo y especialidad por el personal interino; en el caso de las especialidades de los cuerpos de profesores técnicos de formación profesional, declarado a extinguir, se estabilizarán en los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria o en el de los profesores especialistas de sectores singulares de la formación profesional, dependiendo del caso y de conformidad a la ley orgánica 3/2022 de 31 de marzo de ordenación e integración de la formación profesional.

La Sra. presidenta da la palabra a la parte sindical:



-CSIF:

"Desde CSIF Educación compartimos el objetivo de reducción de temporalidad por debajo del ocho por ciento, eso sí con todas las garantías jurídicas, queremos que esto salga adelante sin vulnerar derechos de los funcionarios de carrera, solicitando que los puestos de trabajo se oferten en los concursos de traslados. Nos remitimos a las alegaciones presentadas en la mesa sectorial recalando que estamos en desacuerdo con algunos de los criterios establecidos y que hubiésemos querido una oferta de plazas mayor, especialmente en el cuerpo de maestros si se hubiese cambiado algún criterio de inclusión.

La Sra. presidenta cede la palabra a la **Consejería de Educación**, cuya directora realiza la siguiente observación:

Indica que, como bien saben las organizaciones sindicales, el principal deseo de la administración (en el cual también está trabajando la consejería) es aportar seguridad jurídica al procedimiento.

Asimismo, informa que, en el ámbito educativo, existe otra preocupación más, que es que se rigen por un real decreto de ingreso en el que, en un primer momento, estaba previsto que el procedimiento se utilizara también para la cobertura de las plazas de reposición; pero, en última instancia, esas plazas de reposición se van a regir por un procedimiento diferente.

Entienden que los derechos de los funcionarios de carrera no se van a ver conculcados en ningún caso, dado que va a seguir habiendo concurso de traslados y cada procedimiento tendrá su lugar.

Respecto a las plazas de interinos en educación, señala que son públicas y se publican todas y todos los años.



En cuanto a la manifestación del desequilibrio entre maestros y secundaria, puntualiza que obedece a que es distinto el porcentaje de interinidad en maestros y en secundaria; informa que las plazas de maestros van a bajar mucho del 8% ya que va a haber una oposición el día 18/06/2022 con 565 plazas de reposición, que se unirá a las más de 500 plazas de estabilización más la posible reposición que pudiera haber.

-UGT:

Su representante agradece las explicaciones dadas por la directora e indica que no ha habido negociación alguna y de la propuesta inicial de la administración, no se ha movido ni una plaza ni se ha cambiado en ningún otro cuerpo; se ha cerrado la negociación con el mismo número de plazas (1324) con las que se partía y los criterios tampoco se han llegado a negociar. Lo único que se ha aceptado es un cambio de redacción en uno de los puntos por estar mal redactado, pero consideran que no se ha efectuado ninguna negociación.

Señala que es un proceso complicado y sí se tiene información pública, pero también les ha costado mucho tiempo y esfuerzo realizar el análisis de las plazas, ya que son muchos datos y hay que cumplir con todas las previsiones marcadas por la ley.

Después, manifiesta su envidia por cómo se ha hecho en función pública y autonómica, donde se ha dispuesto de un gran Excel en el cual se pueden detectar todas las plazas y alegar en base a ello.

También pide que haya transparencia y seguridad jurídica, así como considera que, con este proceso, todavía no se va a alcanzar ese 8% en el ámbito docente.



La Sra. presidenta indica que en cada ámbito se dan los datos que se pueden dar, no son iguales todos los sectores ni funcionan igual los sistemas de gestión.

Interviene la directora general de la **Consejería de Educación** para remitirse a esa lectura que se hizo por parte de esta administración, en la cual se informaba que se había realizado un estudio en profundidad y se detectaba que todas las plazas cumplían los requisitos; con lo cual, entiende que las plazas estaban perfectamente identificadas.

-CCOO:

Su representante señala que ya han hecho las alegaciones pertinentes en cuanto a Educación se refiere y entiende que esas 1324 plazas son insuficientes.

Asimismo, indica que el 8% se tiene que conseguir con la ley 20/2021 y la oferta extraordinaria con la que es con la que estamos tratando ahora, y no hablar de reposición y estabilización de años anteriores.

Después informa que no conocen las plazas y no saben las plazas determinadas para que vayan por concurso y concurso-oposición; solamente disponen de un número en bruto y les parece escaso para saber todo lo anterior.

Por último, comenta que los criterios utilizados son aún más restrictivos que los que puede permitir la legalidad y que la negociación ha sido absolutamente nula; ha sido simplemente una información de las plazas y cuerpos que van a salir.

Toma la palabra la directora general de la **Consejería de Educación** para poner de manifiesto simplemente que, con este proceso de estabilización y las



plazas de reposición, se bajará del 8% en gran medida en las plazas estructurales.

- TISCYL /CESM: Se transcribe su intervención:

"Nuestro sector de educación no ha tenido oportunidad de negociar en la Mesa Sectorial este acuerdo, a pesar de lo cual ha enviado plazas que entendía cumplen los requisitos requeridos en la Ley 20/21. En este sentido, se pide a la D.G. de Recursos Humanos que en lo sucesivo nos envíe, en la fase de negociación, toda la documentación que se aporte en las Mesas, de manera que nos permita reportar todas las cuestiones que nos parezcan relevantes para la negociación y cuando llegue al Consejo podamos aprobar los acuerdo que formen parte del Orden del Día.

En el caso que nos ocupa, al igual que ha sucedido con el resto de las OEP Extraordinarias en todos los sectores de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, consideramos que los requisitos restrictivos aplicados para determinar el número de puestos de trabajo afectados por el articulado de la ley, ha derivado en un número insuficiente de plazas ofertadas que nos obliga a votar negativamente esta oferta de empleo de reducción de la temporalidad en el empleo público."

Interviene la directora general de la **Consejería de Educación** para indicar que toma nota e informar que, con respecto al orden del día, la documentación objeto de negociación de este Consejo de Función Pública estaba incluida.

-FSES:

Se une al agradecimiento por el trabajo realizado por la consejería y por el resto de las organizaciones sindicales.

Desde su punto de vista, se remiten igualmente a lo establecido con la misma oposición en la última mesa sectorial llevada a cabo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Por último, señala que el objetivo perseguido por todos es ese 8%.

Interviene la directora general de la **Consejería de Educación** agradeciendo la disposición de todas las organizaciones sindicales en todo este proceso.

La Sra. presidenta abre el turno de voto, al igual que en los anteriores acuerdos, cediendo la palabra, en primer lugar, a la parte social:

- CSIF:** se abstienen
- UGT:** en contra
- CCOO:** en contra
- USCAL TISCYL CESH:** en contra
- FSES:** se abstienen

A continuación, la Sra. presidenta da la palabra a los secretarios generales:

- **Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública**
- **Ilmo. Sr Secretario General de Educación:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Sanidad:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Industria, Comercio y Empleo:** a favor
- **Ilmo. Sr Secretario General de Familia e Igualdad de Oportunidades:** a favor
- **Ilma. Sra Secretaria General Movilidad y Transformación Digital:** a favor
- **Ilmo. Sr Director General de Atención al Ciudadano y Calidad de los Servicios:** A favor

La jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral informa que el recuento de voto final queda de la siguiente manera:



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

15 votos a favor

7 votos en contra

5 abstenciones.

Por lo tanto, el proyecto queda aprobado.

Agradeciendo la participación y el trabajo realizado por todos da por finalizada la sesión a las 11:14 horas, de lo que como secretaria doy fe.

Vº. Bº. LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega.

Sonia Bustos Arribas