



**Junta de
Castilla y León**

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

**BORRADOR ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA MESA
DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL
DÍA 27 DE JULIO DE 2022.**

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 27 de Julio 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. Indalecio Escudero Parrilla

Viceconsejero de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano

D. Francisco Javier Raedo Aparicio

Director de la Escuela de Administración Pública

D^a. Teresa Costales Portilla

ECYL

D^a. María Jesús Martínez Serrano

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Sanidad

D^a. Elena Cámara Gamero

Directora General de Personal y Desarrollo Profesional

Gerencia Regional Salud



**Junta de
Castilla y León**

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

D^a. María Gloria Ruiz Busto

**Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Educación**

D^a. María Jesús Fernández Mañanes

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

ASISTENTES

D. Julio César Ruiz de Paz

**Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral
Dirección General de Función Pública**

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CSIF

D. Enrique Vega Méndez

D. José Mariano Prieto Arribas

D. Agustín Argulo Martínez

D^a. Beatriz Vesperinas López

UGT

D. Carlos Arenas Vázquez

D^a. Consuelo Pombero Sánchez

CCOO

D. Francisco José Martínez Alonso

D. Juan Carlos Hernández Núñez

D. Salvador Escribano García



TISCYL/CESM

D. Javier Salamanca Gutiérrez

D^a. Gloria de Abia Ríos

D. Manuel Martínez Domínguez

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 3 de Junio de 2022.

Punto segundo: Propuestas normativas a incluir en la Ley de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas.

Punto tercero: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, relativo a las bases que regirán los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, aprobada por Acuerdo 131/2021, de 26 de Mayo, de la Junta 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 del acta correspondiente a la sesión del día 3 de Junio de 2022.

La Sra. presidenta inicia la Mesa leyendo inmediatamente el primer punto del orden del día y cediendo la palabra a las organizaciones sindicales.

-CSIF: se transcribe su intervención:

“Una vez comprobado que el borrador de acta es el mismo que el remitido en la sesión anterior, queremos insistir que lo incluido es porque falta y corresponde fielmente a lo que esta Central Sindical expresó en la sesión del día 3 de junio de 2022 y consideramos de gran importancia porque si no carece de sentido la intervención que se hizo.”

La Sra. presidenta informa que, una vez visto y teniendo en cuenta que hay que respetar los criterios marcados en cuanto a plazos de remisión de alegaciones a las actas y su extensión, no se ha podido asumir porque no sería justo ni respetuoso con respecto al resto de miembros de la Mesa. Entiende que CSIF no la vaya a aprobar, pero no se ha podido incluir porque el criterio es el mismo para todos.

Retoma la palabra CSIF, que realiza la siguiente intervención:

“Es patente y manifiesto que se realizan la grabación de las sesiones de la mesa, por lo que esta Central Sindical y ante la reiterada negativa a recoger lo manifestado en la sesión de 3 de junio de 2022 solicita que conforme a los dispuesto en la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, Artículo 18.** Actas., punto 1, se incorpore el fichero de la grabación al acta, el citado artículo establece lo siguiente: *“Podrán grabarse las sesiones que celebre el órgano colegiado. El fichero resultante de la grabación, junto con la certificación expedida por el Secretario de la autenticidad e integridad del mismo, y cuantos documentos en soporte*



electrónico se utilizasen como documentos de la sesión, podrán acompañar al acta de las sesiones, sin necesidad de hacer constar en ella los puntos principales de las deliberaciones.”.”

La Sra. presidenta indica que se va a estudiar, pero entiende que esto tiene que ser un acuerdo de la Mesa General de Negociación aprobado por todas las partes, ya que todas tendrían derecho a pedirlo; no se graba por una cuestión de incorporación porque sino el personal del Servicio de Relaciones Laborales no estaría horas haciendo las actas, sino que simplemente se adjuntaría y enviaría; además, y solo quizás, si fuera ese el sistema, los pronunciamientos se harían de otra manera por parte del resto de la Mesa.

En todo caso, tal como dice la Ley, las actas son un reflejo sucinto de los acuerdos adoptados; es un acuerdo de esta Mesa alcanzado ya en la legislatura anterior, así como los plazos de remisión.

Se estudiará si procede o no su incorporación, pero entonces se tendría que llegar a un nuevo acuerdo para no hacer actas escritas, sino incorporar todos los archivos.

Lo que no se puede es estar con los dos sistemas por eficiencia en la gestión de recursos humanos, ya que no puede haber personas ocupadas horas en la realización de un acta para que luego se incorpore un archivo.

Tampoco es oficial tal y como se realiza la grabación porque, muchas veces, se hace con los teléfonos móviles particulares y ese no es el procedimiento.

Insiste que se hará un estudio jurídico de la petición, pero de momento, se deja como está.



Junta de Castilla y León

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

Dicho lo anterior, CSIF vota en contra.

-UGT: sin alegaciones.

-CCOO: sin alegaciones.

-TISCYL/CESM: “Desde la Confederación Sindical USCAL-TISCYL-CESM, consideramos adecuada la redacción del acta de 3 de junio de 2022 y votamos a favor de su aprobación.”

Se da por aprobado el acta, con la negativa de CSIF.

Punto segundo: Propuestas normativas a incluir en la Ley de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas.

La Sra. presidenta inicia este punto informando que está presente la Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud (a la que da la bienvenida) porque todas las Consejerías están haciendo sus aportaciones a la Ley de Medidas y, en este caso, hay una propuesta normativa a una de las que se han elevado por SACYL que debe pasar por la Mesa General de Negociación, debido a que afecta directamente a la Ley de Función Pública. Por lo tanto, cede la palabra a la Directora para que haga la exposición que considere.

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** argumenta lo siguiente:

Es intención de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia Regional de Salud incluir, a través de la Ley de Medidas para el año 2023, una nueva Disposición Adicional (la decimoctava) en la Ley 7/2005 de 24 de Mayo de Función Pública de Castilla y León.



El motivo o finalidad es, sobre todo, por seguridad jurídica y para poder permitir abrir a personal estatutario aquellos puestos que estén reservados a funcionarios y que tiene como consecuencia directa la nueva estructura de la Consejería de Sanidad.

Se ha creado una nueva estructura, con una viceconsejería de la que depende la Dirección General de Planificación, de Investigación y de Innovación y que está fuera de la Gerencia Regional de Salud.

Son funciones que, en su caso, estuvieron durante años en la Consejería y también en la Gerencia y ahora vuelven a la Administración General; quiere que no solo esté reservado para funcionarios, sino que esté abierto a estatutarios.

Si bien es verdad que están habilitados por las Disposiciones Adicionales 3ª y 6ª de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, inclusive por la Ley 30/84 en su Disposición Transitoria cuarta, opina que, por seguridad jurídica y estabilidad como consecuencia de la nueva estructura, sería conveniente incluir una nueva Disposición Adicional que permita, a través de los instrumentos de ordenación de personal (como son las RPTs), que los puestos puedan ser provistos por personal estatutario.

Facilitaría que personal cualificado desempeñe esas funciones, a la par que se estaría dando respuesta a una pretensión de personal estatutario, que trabaja en los servicios centrales de la Gerencia Regional, para poder acceder a plazas vacantes con buenos niveles y complementos específicos, que estén dentro de la Consejería de Sanidad, y que este personal no sólo quede reducido a sus puestos en la Gerencia Regional de Salud.

La Sra. presidenta puntualiza que este viernes se va a enviar, desde la Dirección General, el documento-propuesta de anteproyecto de Ley de Función Pública, donde va incorporada dentro del articulado una propuesta



de la redacción (semejante o igual a la que ahora viene a Mesa); lo que ocurre es que, por una cuestión de plazo y necesidad de cobertura de los puestos de Sanidad, pasa por la Ley de Medidas.

En todo caso, se recogería para su negociación y estudio posterior en la Ley de Función Pública de manera más sosegada con otras alternativas, porque los plazos para elevar las propuestas de las Consejerías ya ha terminado; si bien han permitido un plazo mayor por cuestiones de negociación en la Consejería de Hacienda; en cualquier caso, irá en el borrador de anteproyecto de Ley.

Se cede la palabra a las organizaciones sindicales.

-CSIF: se transcribe su intervención:

“La primera petición que queremos hacer a esta mesa es la siguiente: **CONOCER todas y cada una de las plazas de los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario en el ámbito de la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud afectados por esta Disposición Adicional**, es decir, queremos saber, los siguientes datos: código e identificación de RPT, nivel de complemento de destino, factor A y factores B, C ,D en su caso, cuerpos y escalas a los que están adscritos, localidad del puesto, forma de provisión, características del mismo, etc.

En una modificación tan importante es necesaria aplicar la **transparencia posible para identificar cuáles son los puestos afectados o a los que les pueda afectar esta modificación** como tal.

Las prisas son evidentes por parte de la Administración, hoy a las 10 de la mañana tratándolo en la MGNEPP y posteriormente, a las 12, tendremos que decidir en el Consejo de la Función Pública el voto de esta modificación.

Para CSIF esta propuesta de introducción de una D.A. Decimoctava tiene **que venir obligatoriamente con la incorporación, en la misma, de un**



procedimiento de provisión definitiva de estos puestos de trabajo que en esta propuesta no viene contemplada. Para nosotros estas plazas se están utilizando como un comodín que va a tener la Administración sanitaria para poder adjudicar seguramente en forma provisional o en comisión de servicios o en atribución temporal de funciones de puestos que no se convocan ni para personal funcionario ni estatutario.

Son plazas evidentemente de **distinto régimen jurídico**, que no encajan en una libre concurrencia competitiva de estatutarios y de funcionarios al ser un régimen completamente diferenciado. Tal vez la Administración tendría que decidir con la negociación de las centrales sindicales que tipo de puestos de trabajo queremos, si estatutarios o funcionarios, pero el sistema de doble ocupación por los mismos, posiblemente no sea el más adecuado en estos momentos, o al menos, tener la doble dirección de Estatuario a Funcionario y alternativamente de Funcionario a Estatuario, es decir, una doble alternativa o doble dirección.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es que para esta Central Sindical la Disposición Transitoria 4ª establecida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, no tiene valor legal supletorio para esta administración autonómica por lo que muchos de los puestos de funcionarios contenidos en la RPT de sanidad no podrían ser ocupados por este personal estatutario por lo que estas RPTs técnicamente se podría considerar alegales para estos supuestos de ocupación por personal estatutario, proponemos su negociación inmediata.

Queremos que nos aclaren cuando en el texto dice: Consejería de Sanidad y Gerencias ... afectarían a las territoriales de Gerencia de Salud de Área (extintas) y a los Servicios Territoriales de Sanidad y B.S. en los puestos abiertos a otros cuerpos y/o escalas de sanitarios de otras Administraciones D.T. 4 Ley 30/84.

Evidentemente estas plazas han estado siempre fuera de los concursos de méritos de funcionarios y de los concursos abiertos y permanentes de



estatutarios, lo que ha supuesto estar en tierra de nadie. Además una de las cuestiones que queremos plantear es cómo van a ocupar estos puestos los estatutarios, de manera temporal, en adscripción provisional, etc.

Asimismo, queremos recordar que estos puestos de trabajo parece que no forman parte del listado de los puestos afectados por la Ley 20/2021 de estabilización, parece que los responsables de sanidad los dejan en reserva para una adjudicación a la carta dependiendo de las circunstancias que puedan aparecer. Vamos un comodín de plazas.

Dado la trascendencia que tiene esta modificación de la Ley consideramos que se debería dar más tiempo a la parte social para analizarla con mayor detalle, en base a lo argumentado por esta Central Sindical, por lo que pedimos la suspensión provisional del Pleno del Consejo de la Función Pública hasta hacer una valoración más pormenorizada de las consecuencias de esta modificación, atendiendo a las consideraciones efectuadas por esta Central Sindical. Es decir, dar una oportunidad para aclarar en la posible negociación que podamos llevar a cabo.”

-UGT:

Manifiestan que les ha sorprendido esta propuesta porque tienen entendido que no se había visto previamente (ni siquiera en la Mesa Sectorial de Sanidad) y los compañeros de Sanidad tampoco tienen conocimiento de ello.

Indican que les faltan datos (no saben exactamente el número ni ubicación de las plazas de las que se está hablando ni el sistema de provisión).

Asimismo, faltaría también una posible reciprocidad, es decir, si a partir de ahora a las plazas de sanitarios que están en la administración general va a poder acceder el personal estatutario, no comprenden por qué no puede



ser al revés (personal funcionario acceder a plazas de personal estatutario); se trataría de la misma modificación legislativa.

Comentan que al final, cuando se les plantea una cuestión de este tipo, tienen la impresión de que hay algo por detrás que subyace y desconocen porque no entienden muy bien la urgencia, rapidez y falta de información previa; esta situación de opacidad les hace extrañarse, no saben si hay una finalidad oculta desconocida.

Por último, comparten la postura de CSIF de que esto se retire hasta poder analizarlo detenidamente.

-CCOO:

Informan que están en la misma línea porque saben que estas plazas generan problemas a la hora de la provisión; no se pueden cubrir por concurso de funcionarios porque están abiertos a otros profesionales y desconocen qué tipo de provisión van a llevar, qué plazas son, si va a afectar fundamentalmente a estatutarios de carácter directamente sanitario o más bien a estatuarios del ámbito de la administración y gestión... en resumen, las mismas dudas generadas a los compañeros anteriores, les generan a ellos.

Otro representante manifiesta que, como han comentado anteriormente otros compañeros, les surgen muchas dudas; es verdad que, por otra parte, abre la posibilidad al personal estatutario de participar más en diferentes puestos de trabajo, lo que en principio podría ser favorable, pero habría que resolver previamente las dudas planteadas.



-TISCYL/CESM: se transcribe su intervención:

“En primer lugar se indica que nos resulta muy precipitada la propuesta que se presenta, pues además de no aportar justificación de los puestos que se verán afectados, no se indica el procedimiento de provisión y nos resulta imposible valorar con criterios objetivos esta modificación de la Ley de la Función Pública. Se pide que se trate el tema en una nueva Mesa y con todos los datos de los criterios de valoración necesarios. En todo caso, una vez conocidas las motivaciones, estaríamos de acuerdo con la modificación propuesta siempre y cuando además exista reciprocidad, de manera que el personal funcionario, siempre que así se prevea en los correspondientes instrumentos de ordenación del personal, pueda ocupar puestos de trabajo adscritos a personal estatutario en el ámbito de la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud, no solo en los puestos de trabajo de los Servicios Centrales, sino en toda la Gerencia Regional de Salud.”

Interviene la **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** exponiendo lo siguiente:

Pide disculpas por la premura en la que se ha traído esta medida y da la razón a los presentes.

Lo deseable sería que, junto con la inclusión de esta Disposición Adicional, viniera la propuesta de RPT donde se vieran las plazas (cuáles son, cómo van a ser provistas, cuáles van a quedar para funcionarios...); no ha sido posible por falta de tiempo y, a la hora de elaborar las RPTs y ver la dificultad que genera la de la nueva dirección general, han visto conveniente introducir esta cláusula en la Ley para dar una mayor seguridad jurídica.

No hay nada oculto; es verdad que, además, atienden a una petición que estaba haciendo el personal estatutario de servicios centrales de poder acceder a plazas de la Consejería y de la Gerencia Regional, porque muchas



veces son buenos niveles con buenos complementos específicos y facilitan su movilidad, no quedando reducidos única y exclusivamente al ámbito de la Gerencia.

Las RPTs son el instrumento donde se van a determinar cuáles son esas plazas y sí que van a negociarse cuáles serán provisión.

Entiende las dudas generadas de que sean plazas que nunca hayan salido, que nadie quiera... pero no es esa la idea; están creando una nueva Dirección General con unas funciones, contenido y personal y su deseo es abrir esas plazas a personal estatutario (que está debidamente cualificado y las puede desempeñar).

No hay nada que ocultar, simplemente es dar mayor seguridad jurídica. La Gerencia Regional lleva desde el inicio, en su RPT, con los puestos abiertos.

Los funcionarios pueden desempeñar puestos en la Gerencia; lo que no se podía hacer era que personal estatutario desempeñara puestos de trabajo en la Administración General y quieren que se haga.

Reitera que no se ha traído una propuesta de RPT porque no ha habido tiempo de hacerla; han partido en que es una Disposición Adicional en una modificación de la Ley; desde luego, en la Ley no se puede establecer qué plazas son, qué niveles tienen, qué sistema de provisión se va a llevar a cabo, si va a ser carácter temporal, etc... Para ello hay un instrumento específico que son las RPTs.

Por último, informa que la reciprocidad está; la Gerencia lleva desde el principio con las RPTs abiertas para personal estatutario y para personal funcionario.



Interviene TISCYL/CESM para consultar si en las Gerencias de Área hay alguna plaza de estatutarios, como por ejemplo en los hospitales.

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** informa que en los hospitales no porque tienen plantilla y no quieren funcionarizar; de hecho, se están estatutarizando las instituciones sanitarias.

Se está tratando de aquellos centros que tienen RPTs, no plantillas; no existe la idea de volver a funcionarizar las instituciones sanitarias, sino que se está terminando el proceso para estatutarizar al personal.

TISCYL/CESM entiende entonces que no se quiere funcionarizar a los estatutarios, pero sí estatutarizar a los funcionarios.

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** especifica que no es lo mismo; una cosa es cambiar de régimen y otra es la forma de provisión de los puestos de trabajo.

Es verdad que al personal funcionario le han convertido en estatutario de forma voluntaria, pero otra cosa es que el mismo puesto de trabajo pueda ser desempeñado por personal estatutario o personal funcionario.

Toma la palabra la Sra. presidenta para realizar esta exposición:

Como comentó al principio, se ha asumido esta propuesta en el anteproyecto de Ley.

El estudio jurídico no hace falta hacerlo ahora, ya que todos llevan estudiando este tema durante muchos años.

También pasa en la Consejería de Educación, donde personal docente (que es personal asesor) está ocupando puestos en la Consejería.



Lo que entiende no es que haya que mezclar regímenes jurídicos abiertos en todas las Consejerías (sería un caos; de hecho, las Leyes están hechas en el ámbito de los regímenes jurídicos del personal funcionario laboral o estatutario atendiendo a la singularidad del ámbito donde se presta el servicio).

Sí que es verdad que, cuando se crea la Consejería de Sanidad y SACYL, hay temas conjuntos que requieren del asesoramiento de perfiles profesionales que comparten estos regímenes jurídicos.

Ahora mismo no se traen los puestos porque se está realizando una modificación legal donde no se está aquilatando una negociación de qué puestos deben ser o no cubiertos por esta dualidad de regímenes jurídicos que, muchas veces, se hace compleja en la gestión.

Lo que se está haciendo es para habilitar esa posibilidad de la Ley de Función Pública, ya que, en las instituciones sanitarias, el Estatuto Marco es mucho más abierto.

Como ha dicho la Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud, cuando se lleve a cabo la negociación de la RPT, las organizaciones sindicales podrán manifestar lo que consideren sobre la apertura de los puestos.

La especialización o apertura a personal estatutario viene por ese asesoramiento que tiene determinado personal que ha trabajado en instituciones sanitarias y con el que no cuenta el personal funcionario que ha podido trabajar en la Consejería de Agricultura (aunque tenga la titulación).

Se trata de formar equipos donde se comparta conocimiento; por este motivo, hoy se trae una propuesta que habilite y dé la posibilidad de abrir



esta vía en las RPTs de la Consejería de Sanidad para formar esos equipos con intercambio de conocimiento.

El miedo o reticencia existente a la hora de no tener los puestos, no debe ser tal porque la negociación de la RPT se va a llevar a cabo en la Mesa de Negociación, donde las organizaciones sindicales pueden poner el coto o exponer las observaciones oportunas sobre qué puestos se van a abrir, hasta qué punto, con qué titulaciones, qué impacto va a tener en los concursos de traslados... Posteriormente habrá que organizar todo eso, que no será fácil, pero no quiere decir que haya que dejar de permitir crear estos equipos, igual que pasa en la Consejería de Educación con el personal docente.

Por tanto, no se trae más porque no existe más que la pretensión de poder abrir la vía para hacer esos equipos de intercambio de conocimiento que cree que, más que ser un límite para la promoción del personal funcionario, es una apertura de intercambio del conocimiento.

La parte social podrá ver todo esto el viernes, cuando reciban el anteproyecto de Ley de Función Pública; que acabe así la redacción o no, será cuestión de la negociación y del debate que llevan las Leyes, que puede suponer o no una modificación a esta Disposición de la Ley de Medidas; pero también va a dar un cierto bagaje para ver qué pasa en la negociación de las RPTs y si es bueno ese intercambio de conocimiento.

No se busca nada más; actualmente, se está en pleno proceso de modificación de las RPTs de administración general (servicios centrales y periféricos); se traerá nada más terminar el verano para verlo y dar esa posibilidad, aunque limitada (porque abrirla requiere un mayor estudio, una mayor negociación y un mayor debate); por eso es tan restrictiva la redacción del artículo.



Seguidamente, cede la palabra las organizaciones sindicales por si desean añadir alguna alegación.

-CSIF: se transcribe su intervención:

“No decimos que sea ilegal, lo hemos dicho antes, pero ustedes tienen que valorar que se trata de distintos regímenes jurídicos lo que impide una concurrencia competitiva en igualdad, y aunque se aplique la previsión de que no se consolide el grado, lo que sí es evidente es que esta modificación puede afectar gravemente al interés profesional de dos colectivos con un régimen jurídico totalmente diferenciado.

En algún momento habrá que buscar la fórmula más correcta de cómo van a concurrir, que sistema va a ser: comisión de servicios, libre designación, concurso ordinario, es decir todos los parámetros que tienen que llevar aparejada una RPT.

Esta modificación tiene unas consecuencias importantes para los empleados públicos que nosotros representamos, y que, aunque citan tres ideas, ese triple objetivo, que se pretenden cumplir, pues claro también hablan del personal más cualificado, lo cual implica una componente alta subjetividad.”

Interviene la Sra. presidenta para puntualizar que lo entiendan en sentido positivo; lógicamente, los puestos tienen su sistema de acceso; no son más cualificados porque sean más inteligentes o tengan más conocimiento, sino porque su ámbito de conocimiento es distinto porque han trabajado en instituciones sanitarias y no todos los funcionarios han tenido esa oportunidad pudiendo hacer ese intercambio de conocimiento; pero, evidentemente, la forma de provisión la da el puesto y la negociación, que se verá luego con las RPTs.



Sigue con su intervención CSIF:

“Se trata de puestos de trabajo que nunca se han convocado en concurso de traslados, y de alguna manera tenemos que implementar la medida, la balanza, para que los dos colectivos no choquen. Esta modificación lleva a una situación de estrés entre el distinto personal entre otras cosas porque el personal funcionario no puede concursar a una plaza de estatutario.

Son las únicas plazas híbridas que existen en las RPTs, en la Junta que devienen de la negociación de las transferencias con puestos “EF” para que esos puestos pudieran seguir siendo ocupados. Son puestos de RPT que están en tierra de nadie, hay que buscar una fórmula para que estas RPTs híbridas estén reguladas y no en el limbo jurídico.”

La Sra. presidenta informa que experiencias hay en otras Comunidades Autónomas y entiende que se verán y todo se adaptará lo mejor posible.

Continúa CSIF:

“Sí, pero el problema es que sistema jurídico de un funcionario o un estatutario, que tengan más o menos las mismas características del puesto, no pueden competir en concurrencia competitiva porque la fórmula para acceder a ese determinado puesto en destino definitivo es completamente diferente. Hasta ahora no se ha sabido encontrar un modelo para poderlo hacer, y por tanto nos encontramos ante estas circunstancias. El personal funcionario que ocupa estos puestos tiene el mismo derecho a ocupar los puestos que el personal estatutario, que parece es lo que plantea la Consejería de Sanidad, pero hasta ahora el personal funcionario ha demostrado que hacen un buen trabajo. Tenemos que buscar una solución, esto es una propuesta de carácter organizativo que ustedes tienen todo el derecho de plantearla, pero las consecuencias son las que hemos trasladado y explicado, que están ahí y que llevamos arrastrando desde hace años.”



La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** comunica que estudiarán las RPTs y comprobarán cómo están en otros servicios de salud, porque estos se llevan haciendo muchos años en otros servicios y no es tan problemático.

Trabajando dentro de la Consejería y la Gerencia, el personal estatutario puede desempeñar sus funciones perfectamente y no tiene por qué estar reducido solo a la Gerencia, puesto que los funcionarios pueden acceder a la Gerencia también.

Prosigue CSIF:

“En eso estamos de acuerdo, entendemos que haya profesionales que puedan desempeñar el trabajo, lo que pasa es que nosotros planteamos las consecuencias de esa decisión, porque nos encontramos con puestos a los que no puede participar nadie, no nos oponemos a la capacidad autoorganizativa de la Administración, pero si decimos que tenemos dudas en cuanto a que esta disposición adicional no da solución al problema que venimos arrastrando desde las transferencias del antiguo INSALUD.”

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** afirma que está muy bien tenerlo en cuenta para verlo en los sistemas de provisión en las RPTs y detectar qué problemas puede generar en un futuro.

Argumenta que la Disposición habilita para que se pueda utilizar este sistema; asimismo, hay que tener en cuenta que tienen una nueva estructura y Dirección General en Administración General; esas funciones estaban siendo desempeñadas por personal de régimen estatutario (muchos de ellos lo eran) en la Gerencia, durante estos años atrás; ahora no podrían desempeñarlo solo funcionarios, debido a que hay bastante escasez. Esto llevaría a que esa Dirección General no podría empezar a funcionar.



Por último, CSIF añade:

“El mayor problema es no tener delimitados los puestos de trabajo y conocerlos, de lo contrario estaría todo muy claro y solo faltaría aclarar el tema de la provisión.”

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** puntualiza que la situación ideal hubiera sido venir con la modificación o inclusión de la Disposición y las plazas, pero se les ha planteado ahora, al empezar a hacer las RPTs con esta nueva Dirección General.

La Sra. Presidenta expone que, además, se está modificando una Ley; ahora hay un equipo que plantea una RPT, pero otro día puede venir otro equipo y plantear otra RPT con otros puestos y llegar a un acuerdo con otras organizaciones sindicales.

Esto implica que el hecho de ver ahora los puestos, no da la garantía de que la Ley se someta a esos; la Ley es para todo y para cualquier momento de la negociación (la que se tiene ahora es de 2005 y actualmente es el año 2022); la Ley es una cuestión generalista; la negociación, en cada momento, será donde las organizaciones sindicales puedan aportar.

-UGT:

Se ratifican en las alegaciones realizadas y uno de sus representantes comenta que sabe que la idea de SACYL y esta administración es no volver a la funcionarización, sino mantener la estatutarización; como opinión personal, opina que el régimen estatutario es un régimen fallido (se intentó una cosa, no se consiguió y se ha perpetuado porque ya estaba ahí; no era la idea inicial que se tenía) y que, al final, lo que se consigue teniendo tres



regímenes diferentes es hacer distinciones y diferencias entre los empleados públicos.

-CCOO:

También se ratifican en lo anterior.

-TISCYL/CESM:

Uno de sus representantes insiste en el tema de la reciprocidad.

Es verdad que hay sectores donde hay puestos abiertos a ambos Cuerpos, pero en las partidas orgánicas se puede hacer lo mismo.

No se trata de que todos los puestos estén abiertos a funcionarios y estatutarios (como tampoco lo están todos los Cuerpos de los servicios centrales), sino aquellos que se consideren oportunos.

También se puede transmitir conocimiento de los funcionarios a los estatutarios aunque sea en las propias Gerencias de atención primaria y atención especializada.

La modificación puede ser perfectamente asumible, pero falta esa reciprocidad.

Otro representante manifiesta que la discusión y negociación estaría en cómo se van a cubrir esas plazas, qué tipo de procedimiento se va a habilitar para que no sea perjudicial para un sector o para otro; vienen de dos situaciones muy diferenciadas para evaluar competencias y quizás, es ahí es donde se debería haber empezado a plantear la negociación, es decir, cuando uno cree que tiene que habilitar determinadas fórmulas o puestos de trabajo para ser cubiertos por situaciones administrativas diferentes, se debería



plantear primero cómo van a cubrirse esos puestos, con qué tipo de baremos, de qué forma va a poder competir un estatutario o un funcionario por una plaza.

Esto, salvo que todas estas plazas vayan a ir en RPT a libre designación; si lo que se pretende es que haya plazas que no sean solo de libre designación, no sabe cómo se van a habilitar las fórmulas para su cobertura (concurriendo dos situaciones muy diferenciadas).

Quizá se tendría que haber hablado antes cuando se pretendía hacer una reforma de este tipo porque opina que esa seguridad jurídica por la que se va a modificar la norma, existió hace años cuando esto ya se hizo porque estas plazas ya están abiertas; en algún sentido, cuando se creó la propia Gerencia, se permitió que esto se hiciera y ahí no hubo dudas jurídicas; tal vez, en algún momento, se haya planteado algún tipo de recurso o sentencia que haya posibilitado esto; en ese caso, se podría entender más.

El objetivo puede ser bueno y beneficiar a los trabajadores, pero viene negociado con premura, con falta de documentación y sin un proceso previo donde se debería haber hablado.

De todas formas, esto se va a hacer aunque, prácticamente, es una negociación rodillo; la Mesa es a las 10h y a las 12h es el Consejo, donde ya se dará por aprobado.

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** especifica que, desde luego, serán las RPTs las que determinen la forma de provisión; es una forma de ver por dónde se quiere empezar el proceso (se puede empezar por la negociación de las plazas y luego darse cuenta que no se tiene la mejor cobertura legal). Por ello, han entendido que lo mejor es dar la cobertura legal por seguridad jurídica; en la Gerencia no se hizo porque en la Ley del Régimen Jurídico y la Ley de Función Pública para el personal



estatutario se habilitaban las Disposiciones Adicionales 3ª y 6ª; en la Administración General sí se puede hacer y, de hecho, hay sentencias del Tribunal Supremo del año 2009 con este mismo supuesto en el Servicio Cántabro de Salud, que lo habilitan y dicen que la Ley es general, que da seguridad jurídica y que es en las RPTs donde se debe de hacer.

Han procedido a incluir esta Disposición Adicional por esa seguridad jurídica y es en las RPTs donde se negociará qué plazas son y cómo se van a proveer.

Entienden que el personal estatutario pueda desempeñar estos puestos en la Administración General y, para ello, habilitan esta Disposición Adicional.

La Sra. presidenta informa que el voto será en el Consejo y pasa al tercer punto del orden del día.

Punto tercero: Propuesta de Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Castilla y León, relativo a las bases que regirán los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, aprobada por Acuerdo 131/2021, de 26 de Mayo, de la Junta 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.

La Sra. presidenta informa que ayer se mandó la inclusión de un párrafo que se había olvidado pero, sin querer, solo se pasó a la parte social, no a todos los miembros de la Mesa; se trata de la inclusión de la referencia de las bolsas en la exposición de motivos porque se entiende que la finalidad del



acuerdo son las bases generales de la orientación y marco de elaboración de los procesos selectivos.

El párrafo incluido indica lo siguiente:

“Previa negociación, las convocatorias de estabilización que se publiquen establecerán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes.”

Esto requerirá de una Mesa Técnica previa para hablar del tema de las bolsas, pero la declaración de intenciones de valorar si incluirlo o no, tal y como establece la Ley 20/2021, estaría ahí para que no parezca que se quiere huir de la posibilidad del debate de cómo integrar a este personal en las bolsas.

También se han incluido unas correcciones o incorporaciones con respecto a lo aportado en las Mesas anteriores, para lo cual cede la palabra al Director de la ECLAP.

El Director de la ECLAP manifiesta que, de acuerdo con la Mesa anterior y lo trabajado, se han introducido los siguientes cambios:

- En lo referente a titulaciones para los grupos 3, 4 y 5: el título de Técnico de Grado Medio, con 0,25 puntos.
- En la valoración de los cursos de formación : la matización de que cada crédito avalado por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias equivaldrá a 10 horas de formación o fracción correspondiente.



- En el apartado de otros méritos (se ha dado otra vuelta a la redacción porque parecía que se podían sumar 10 puntos): la puntuación por este apartado no podrá exceder de 5 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:
 - Por ejercicios eliminatorios, 2,5 puntos por cada ejercicio aprobado.
 - 5 puntos por haber superado la fase de oposición en aquellos procesos selectivos cuyo sistema sea el concurso-oposición y no se haya superado el proceso selectivo.
- En el texto del Título y en el Acuerdo: el término “generales”, referente a las bases.

La Sra. presidenta añade que también se ha valorado la posibilidad de incluir el concepto de “especialidades”, que sí está recogido en la definición de la norma, pero no desarrollado; por tanto, por seguridad jurídica, no se puede incluir ya que pueden surgir recursos al amparo del reconocimiento de una especialidad que no está desarrollada en la norma.

No se pueden satisfacer todas las pretensiones de todas las partes, unas veces por seguridad jurídica y otras por lograr un equilibrio entre los intereses de cada uno de los empleados públicos afectados por esta previsión de desarrollo de procesos selectivos.

Se ha intentado tratar de garantizar, con la mayor seguridad jurídica, la estabilidad en el empleo del personal de Castilla y León.

Lo importante es promover y motivar a todos aquellos que se puedan ver afectados para que pierdan el miedo y no dejen de presentarse a los



procesos selectivos, ejerciendo una labor de concienciación y explicación tanto la administración como las organizaciones sindicales.

Se da la palabra a las organizaciones sindicales.

-CSIF: se transcribe su intervención:

“Desde CSIF, ante el texto presentado muy debatido y trabajado en la mesa técnica ya lo que vamos a plantear son cuestiones de detalle con una propuesta a través de un documento que solicitamos que se anexe al acta de la presente sesión. **FALTA ANEXO CSIF**”

Para nosotros hubiera sido más acertado hablar de un acuerdo de articulación de los procesos selectivos puesto que el acuerdo es algo más amplio que unas bases generales, ya que en los anexos I y II se establecen unos criterios, además de que nos hubiera gustado fijar en el acuerdo lo referente a las bolsas de empleo, o lo que venimos diciendo en las distintas mesas celebradas en cuanto a la continuidad de los sistemas de provisión del personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo, el tener asentados estos asuntos en el acuerdo daría una seguridad de que se va a garantizar y continuar con todas estas cuestiones.

Hemos introducido en la exposición de motivos unas aportaciones, que si bien ya constan en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, nos parece importante hacer hincapié en la libre competencia y los principios constitucionales debido a la confusión que se ha generado en torno a estos procesos por parte de la prensa, asociaciones, etc., tanto en los trabajadores temporales como en los fijos; y sobre todo a la posibilidad de negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que se cita en distintos puntos del articulado y que es la base legal para alcanzar este acuerdo.



También se introducen párrafos que amparan y justifican la simplificación y características acordadas en la fase de oposición del proceso de selección por Concurso-Oposición, y la redacción en el nuevo punto segundo de un acuerdo mínimo para la integración en las bolsas de empleo de los aspirantes que no superen los procesos selectivos.

En cuanto a la redacción planteada para las bolsas de empleo nos gustaría que se cerrase en términos concretos, de cumplimiento, en lugar de "podrá" porque con este tipo de redacción ya hemos tenido problemas con anterioridad en otros asuntos, y que se estableciera para antes de la finalización de los procesos selectivos, porque aunque no hay prisa puesto que la fecha tope está fijada para el 31 de diciembre de 2024, pero si aportaría seguridad el tener negociada esta posibilidad antes de la finalización de los procesos selectivos."

Interviene la Sra. presidenta para admitir que lo de "podrá" es un error y entiende que haya que poner "Previa negociación" al principio del párrafo.

Continúa CSIF:

"En cuanto a la Especialidad, nosotros venimos hablando y también se ha puesto encima de la mesa por parte de la Administración, el problema existente en cuanto a que en las convocatorias de empleo temporal se exigió como requisito unas titulaciones específicas a pesar que de acuerdo con el Convenio Colectivo algunas competencias funcionales estaban abiertas a distintas titulaciones de forma genérica, y eso crea "de facto" esa especialidad aunque es verdad que nos las tenemos recogidas en el texto del CC como tales.

En nuestra opinión y por seguridad jurídica, sería importante reflejar la Especialidad en el texto del acuerdo, así mismo podíamos aprovechar que la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo se encuentra abierta para llegar a



un acuerdo parcial para contemplar esas especialidades para aquellas competencias funcionales donde se requirió una titulación específica, y así evitar posibles recursos como los que hemos tenido que enfrentar en convocatorias de competencias funcionales donde se establecían titulaciones distintas a las contempladas en el CC.”

La Sra. presidenta informa que todo el mundo busca esa seguridad jurídica, pero el amparo, a estas alturas, no se puede dar porque no puede tener carácter retroactivo; el problema radica en que, por mucho que ahora se negocie, no puede arrastrar a lo antiguo ya que se puede caer.

El representante de CSIF comenta que incluirlo en este Acuerdo podría amparar ante un posible recurso ya que la Ley habilita a negociar, a lo que la Sra. presidenta responde que no lo acaba de ver y la da miedo.

Dicho representante lo entiende y expone la posibilidad de incluir, aunque sea en el prólogo, un pequeño párrafo haciendo alusión a que se continuarán con los sistemas de provisión del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo porque les daría una seguridad debido a que hay gran preocupación entre los trabajadores.

La Sra. presidenta reconoce que lo comentaron y se compromete a la inclusión de este párrafo:

“Los procesos de estabilización previstos en el Acuerdo 131/2021, de 26 de Mayo, se realizarán sin menoscabo del cumplimiento de las Ofertas de Empleo Público pendientes de ejecutar y de los procesos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo de la Administración Autonómica.”



Retoma la palabra CSIF:

“Por último, y en cuanto al título introducido de Técnico de Grado Medio, decir que nuestra propuesta iba en el sentido de incluirlo con el mismo valor que el título de Bachiller, con 0,50 puntos, puesto que el artículo 76 del TREBEP, Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera establece como titulación exigida para el acceso al Subgrupo C1: Título de Bachiller o Técnico, que se refiere al título de Técnico de Grado Medio, por lo que consideramos que ambas titulaciones deben tener el mismo valor.”

El Director de la ECLAP informa que es una equivalencia para el acceso, no para valorar los méritos; no tiene la misma equivalencia de valor en el sistema educativo el título de Grado Medio de Formación Profesional con el de Bachiller (desde Bachiller, se puede acceder directamente a Grado Superior).

El representante de CSIF especifica que ahora hay una modificación con la cual se puede acceder a Grado Superior desde Grado Medio.

El Director de la ECLAP responde que ese es el sistema de Formación Profesional y que la equivalencia es solamente para el acceso, no a nivel de valoración; no obstante, se volverá a estudiar.

Interviene la Sra. presidenta para añadir que el argumento no se asume porque no es igual.

El Director de la ECLAP agrega que no tiene correspondencia el título de Grado Medio de Formación Profesional con el de Bachiller.

Por último, CSIF realiza la siguiente intervención:



“Solo nos quedaría una duda, porque hay dos equivalencias que figuran en el Ministerio de Educación, a efectos académicos y a efectos laborales, ¿la que trasladáis es a efectos laborales?”

El Director de la ECLAP argumenta que es un tema que no conoce en profundidad y reitera que no es la misma equivalencia en el sistema educativo, por lo que no se puede dar el 0,5 (esto es lo que le ha comunicado la persona que controla el tema de titulaciones en el Servicio de Selección).

Por último, añade que otra cosa es que con el estatuto, a efectos de acceso con las nuevas titulaciones, hayan hecho esas equivalencias para el acceso.

La Sra. presidenta expone que, si todos quieren que se suba, se volvería a distribuir; sino, se quedaría así porque el argumento no vale.

-UGT:

Ya habían manifestado que su parecer sobre esta propuesta de Acuerdo es que no contiene las mejores bases posibles, pero seguramente sean las que menos daño ocasionen en conjunto a los trabajadores.

No se puede acordar nada que esté a gusto de todos y va a haber quejas por todos los sectores (funcionarios o laborales fijos, eventuales o, incluso, por personas que quieren acceder a la administración).

Opinan que este es el mejor Acuerdo al que se puede llegar.

Sí han echado en falta la referencia al sistema de provisión y les extrañaba que no se hubiera incluido.



Interviene la Sra. presidenta para aclarar que ha sido por un olvido y que se va a incluir.

-CCOO:

Primero agradecen la negociación que se ha desarrollado para alcanzar esta propuesta de Acuerdo porque es un tema muy difícil y polémico.

Sí es verdad que, desde el principio, han planteado esa duda jurídica que todo el mundo tiene de si algo se puede llevar hasta el extremo que se ha llevado en la puntuación o no y les sigue generando las mismas dudas, sobre todo, a la puntuación de los méritos profesionales (no es que no quieran, sino que les genera muchas dudas jurídicas que se pueda valorar hasta el punto en que se valora y que no se valore el tiempo del personal fijo o funcionario de carrera).

Quieren particularizar el punto enviado al director de la ECLAP sobre la posibilidad de valorar en el mérito el siguiente supuesto: hay algunos Cuerpos, como conservadores de museo, en los que en los exámenes de las oposiciones se les exige una prueba de idioma, pero no voluntaria (de mérito) sino selectiva; si no la superan, no pasan la selección; por tanto, solicitan que, al menos, en esos Cuerpos, Escalas o Competencias Funcionales (si hubiera alguna) donde se exige un conocimiento de idioma, se valore asimismo en el mérito.

La Sra. presidenta indica que se no puede porque no es un mérito, sino un requisito, un ejercicio más; no se puede valorar en el concurso porque es como un tema más dentro del temario.

Realiza una breve intervención UGT para exponer que, por ejemplo, sería como valorar nuevamente la titulación aportada que se exige previamente.



Manifiesta CCOO que puede haber preguntas, en el caso de concurso-oposición, que pregunten algo en otro idioma.

La Sra. presidenta comparte que es posible si se requiere para el ingreso y, además, esta gente las sabe y conoce al estar trabajando en ello; pero, como mérito, no se puede porque se estaría valorando dos veces.

El Director de la ECLAP explica que es una prueba más del proceso selectivo; en este caso, hay que contestarla en inglés porque se piden conocimientos de inglés, pero no se pide una certificación.

Interviene la Sra. presidenta para añadir que, si en las pruebas habituales lo hay, es posible que en el proceso de estabilización lo haya.

Otro representante de CCOO señala que saben que el Acuerdo es del ámbito de la Administración Pública, pero no tienen conocimiento de lo que piensa SACYL ya que nada de esto ha ido a la Mesa de instituciones sanitarias.

Asimismo, quieren insistir en la puntuación del personal fijo de SACYL (que se incluya la valoración dentro de los méritos).

La Sra. presidenta manifiesta que no se está negociando SACYL, no corresponde y, además, no están presentes en este momento sus representantes para escucharlo; en consecuencia, por respeto a esa Mesa y dichos representantes, no se pueden atender esas propuestas.

Informa que irá a la Mesa cuando tenga que ir porque cada ámbito tiene sus tiempos y negociación, marcado por el Ministerio.

El representante de CCOO indica que conste en acta que no se le deja terminar la intervención.



La Sra. presidenta explica que no porque no corresponde a esta Mesa y expresa, haciéndolo constar en acta, que la razón es por respeto a los miembros de la Mesa de instituciones sanitarias.

La **Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud** justifica que no se ha podido llevar nada a la Mesa de instituciones sanitarias porque están empezando a tratar estos temas con el Ministerio; de hecho, el viernes a las 10, es la primera reunión del grupo de trabajo de estabilización con el Ministerio.

Cuando tengan un documento en consenso con el Ministerio y otros Servicios de Salud, lo llevarán a la Mesa de Negociación de instituciones sanitarias.

La Sra. presidenta insiste que, por respeto a esa Mesa, no entra en el tema.

-TISCYL/CESM: se transcribe su intervención:

“De nuevo agradecemos la incorporación al texto del Acuerdo que se trae a esta MGNEP de muchas de las aportaciones que hemos realizado desde USCAL-TISCYL-CESM en las múltiples reuniones en las que se ha negociado esta propuesta.

Asimismo, reiteramos lo ya expuesto en la última Mesa de Negociación y hacemos especial hincapié en los siguientes puntos:

- En los criterios para la valoración de la experiencia en el último párrafo donde dice: “*Solamente se valorarán los servicios prestados como funcionario interino o como personal laboral temporal*”, proponemos decir: “*Solamente se valorarán los*



servicios prestados como funcionario interino/sustituto o como personal laboral temporal”.

Motivación: Aunque la relación jurídica interino/sustituto es la misma, conviene dejarlo claro para evitar interpretaciones contradictorias y conflictos judiciales.

- En otros méritos, donde dice: *“Solamente se valorará los ejercicios o fase de oposición superados en los últimos 10 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo”, proponemos decir: “Solamente se valorarán los ejercicios o fase de oposición superados en procesos selectivos que hayan concluido en los últimos 10 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso selectivo. En los Cuerpos, escalas o competencia funcional donde, en los últimos 10 años, no haya tenido lugar al menos un proceso selectivo, dicho plazo se ampliará hasta abarcar el último proceso selectivo de ese Cuerpo, escala o competencia funcional.”*

Motivación: Si no se establece esta redacción, o una similar, se dará la circunstancia de que en alguno de estos procesos selectivos unos ejercicios aprobados estarán dentro de los últimos 10 años y otros fuera de ellos.

Asimismo, y con respecto al segundo párrafo propuesto, si no se incorpora un párrafo de estas características tendremos cuerpos y competencias funcionales que no han tenido ningún proceso selectivo en los últimos diez años, y estarán en desventaja con respecto a otros que han tenido varios.

Con respecto a la petición formulada de que figure en el texto del acuerdo la equivalencia entre contratos de interinos/sustitutos, la Directora General aclara que no hay nombramientos de sustitutos, sino que todos los



nombramientos son como interinos para sustituciones, indicando la Jefa de Servicio de Personal de la Consejería de Sanidad que en los certificados de tiempos de servicio no aparecen los servicios diferenciados como de sustitutos, considerándose todos ellos como contratos de interinidad por sustitución. Desde USCAL-TISCYL-CESM, se pide que conste en acta esta aseveración que confirma que todos los tiempos de servicios temporales de los funcionarios se valorarán como prestados como funcionario interino.”

El Director de la ECLAP argumenta que, respecto al punto de ` otros méritos ´, el problema es el término (que es la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes); a esa fecha se tiene que haber superado el ejercicio o fase de oposición que, en este caso, se contarían 10 años desde dicha fecha hacia atrás.

Siempre hay un corte en todo y, a esa fecha, tiene que estar terminado el proceso selectivo, sino se valorarán los ejercicios realizados en dicho proceso.

Esto es un término, y a partir del cual, empieza a computarse todo.

TISCYL/CESM especifica que el texto habla de ejercicios superados y va a suceder que, en el mismo proceso, algunos ejercicios van a valer y otros no.

El Director de la ECLAP justifica que la razón es porque hay una fecha límite para todo; todos los ejercicios aprobados del proceso selectivo se van a valorar; lo incoherente es que desde esa fecha para atrás, como no ha acabado el proceso selectivo, se valore un ejercicio.

La puntuación máxima son 5 puntos (2 ejercicios).



La Sra. presidenta informa que se tiene en cuenta el proceso en conjunto, no los ejercicios como tales; el concepto es de proceso, el cual se desarrolla en distintas fases.

TISCYL/CESM advierte que el texto dice que se valorarán cada uno de los ejercicios superados, no el proceso selectivo en su conjunto; lo que quiere decir que va a suceder ese corte.

Quieren que se valoren todos los ejercicios superados en los procesos selectivos que hayan concluido en los últimos 10 años.

La Sra. presidenta entiende que quieren que se haya concluido todo el proceso; la administración, sin embargo, valora los ejercicios por el esfuerzo que ha hecho el opositor para garantizar el reconocimiento a ese esfuerzo.

Opina que es más loable; otra cosa es que existieran muchos procesos selectivos en los últimos 10 años, pero no es el caso (ha habido desierto).

TISCYL/CESM sostiene que se podría mejorar la redacción, aunque no sea exactamente la que han planteado; el concepto es lo importante, simplemente pretenden que, ante un mismo proceso selectivo, no se corten los diferentes ejercicios que hayan podido ser superados.

En todo caso, les gustaría añadir ese último párrafo en "otros méritos":

"En los Cuerpos, escalas o competencia funcional donde, en los últimos 10 años, no haya tenido lugar al menos un proceso selectivo, dicho plazo se ampliará hasta abarcar el último proceso selectivo de ese Cuerpo, escala o competencia funcional".

Toma la palabra la Sra. presidenta afirmando que no hay conformidad en ese extremo entre todos y pasa a la votación del Acuerdo con la inclusión de la cláusula de las bolsas (con previa negociación).



Añade que se hará una redacción de la garantía de la continuidad de los procesos selectivos ordinarios y de los concursos de traslados y otros sistemas de provisión de los empleados públicos de carrera.

Interviene UGT para consultar cómo quedaría la redacción del tema de bolsas, ya que hay que modificarla.

Asimismo, comparten la idea de CSIF de sustituir "podrán prever" por "establecerán".

La Sra. presidenta está de acuerdo con el cambio, por lo que el párrafo quedaría de la siguiente manera:

"Previa negociación, las convocatorias de estabilización que se publiquen establecerán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes."

Interviene TISCYL/CESM para cuestionar si el término 'bolsa' incluye también aquellos Cuerpos que tengan concursos abiertos y permanentes de personal temporal.

También comenta que en los procesos abiertos de personal interino (que son bolsas de empleo, solo que específicas del personal sanitario) no se llaman bolsas, sino concurso abierto y permanente de personal interino.

Tanto la Directora de Personal de la Gerencia Regional de Salud como la Sra. Presidenta comparten que una cosa son las bolsas y otra el concurso abierto y permanente, no tienen que ver; las bolsas son para hacer llamamientos temporales.



Prosigue informando la Sra. presidenta que la Ley 20/2021 habla de la posibilidad de negociar el tema de bolsas; se está dejando abierto en los términos que dice la Ley porque todo el articulado se hace en sus términos; el concepto de `bolsa´ es el que prevé la Ley.

A continuación, se pasa a la votación del Acuerdo:

-CSIF: se transcribe su intervención:

“En mi calidad de Presidente Autonómico del Sector de Administración General de CSIF Castilla y León estoy dispuesto a manifestar mi apoyo a este acuerdo y al desarrollo del mismo con las matizaciones que se han pedido y que la Sra. Presidenta se ha comprometido a realizar.”

-UGT: a favor.

-CCOO: abstención, no firmarán el Acuerdo.

-TISCYL/CESM: a favor.

Asimismo, solicitan volver a valorar si es necesario hacer una Comisión de Seguimiento porque sería interesante por si alguna de las bases generales del Acuerdo es susceptible de que se reúna dicha Comisión de Seguimiento.

La Sra. presidenta comunica que, en todo caso, la Mesa General podrá solicitar la convocatoria de una Mesa Técnica para llevar a cabo el seguimiento de los procesos selectivos, tiempos, informes...; esto está a disposición de los presentes.

TISCYL/CESM manifiesta que van a suscribir el Acuerdo, pero puntualiza que la Comisión de Seguimiento puede ser muy útil y un buen instrumento para el seguimiento del Acuerdo.



**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 argumenta que el miedo que la da es que, a través de la Comisión de Seguimiento, se prive de competencia a la Mesa, se produzca extralimitación a la Comisión de Seguimiento y se pueda recurrir algún proceso selectivo.

Se van a desarrollar muchos procesos selectivos; no obstante, se va a hacer la Mesa Técnica.

Para evitar problemas en la interpretación de las competencias de una Comisión de Seguimiento o una Mesa Técnica, es más seguro jurídicamente derivarlo a una Mesa Técnica; se puede hacer un seguimiento en petit-comité, pero la negociación de estos términos debe ser a través de Mesa Técnica para no dar problemas; sobre todo, porque hay un sindicato no firmante que, probablemente, pueda demandar la competencia en determinados términos del desarrollo del Acuerdo.

Esto tiene mucha conflictividad, lo que no quiere decir que se vaya a constituir la Mesa Técnica en el momento que arranque todo esto porque así se da más dinamismo al funcionamiento de la Mesa.

Sin nada más a tratar, la Sra. presidenta agradece la asistencia y el trabajo a todos, a la ECLAP y a las Consejerías y levanta la sesión a las 11:28 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARÍA

Paloma Rivero Ortega

Julio César Ruiz de Paz