



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

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 05 de mayo de 2022, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de forma presencial, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN**

D. Indalecio Escudero Parrilla

Viceconsejero de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano

D^a Paloma Rivero Ortega

Directora General de Función Pública

D^a Mercedes Pérez de Miguel

Directora General de Profesionales.

Gerencia Regional de la Salud.

Consejería de Sanidad

D^a Sonia Bustos Arribas

Dirección General de Función Pública

D^a M^a Luisa Viejo Álvarez

Dirección General de Función Pública

D. Francisco J. Raedo Aparicio

Dirección General de Función Pública



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D^a M^a Jesús Martínez Serrano

Consejería de Sanidad

D. Fernando Martín García

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a Carmen Hidalgo Alonso

Gerencia de Servicios Sociales

D. Roberto Salamanca Criado

Consejería de la Presidencia

D^a Esperanza Centurión Tabernero

Consejería de Empleo e Industria

D. Juan Carlos Rey de las Heras

Servicio Público de Empleo

D. M^a Gloria Ruíz Bustos

Consejería de Educación

D^a Mercedes Buendía Buendía

Dirección General de Recursos Humanos

Consejería de Educación.

D. Miguel Ángel Gordaliza Ramos

Dirección General de Presupuestos y Estadística

Consejería de Economía y Hacienda.

D^a Amor Rodríguez Rico

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D^a Victoria Alonso Arranz



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Consejería de Agricultura, Ganadería, y Desarrollo rural.

D^a Caridad de Diego Hernando

Consejería de Economía y Hacienda

D^a Carmen González Martínez

Consejería de Cultura y Turismo y Deporte

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CSIF

D. Agustín Angulo Martínez
D. Jose Mariano Prieto Arribas
D^a M^a del Mar Carrascal Guzman

UGT

D. Carlos Arenas Vázquez
D^a Consuelo Pombero Sánchez

CC.OO

D^a Mercedes Verdejo Rodriguez
D. Ernesto Ángulo deñ Río
D. Francisco J. Martínez Alonso

TISCYL/CESM

D. Manuel Martínez Dominguez
D^a Belén Arribas Simón
D^a Gloria de Abia Ríos.



ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 24 de marzo y 1 de abril de 2022

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

Punto tercero: Ruegos y Preguntas

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. directora general de la Función Pública, actuando como secretaria D^a. Laura Vielba Flores, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General, participando sus miembros de forma presencial, tanto la representación de la Administración como la representación social.

Toma la palabra la Sra. Presidenta presentando a los asistentes al Viceconsejero de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, quien da la bienvenida a todos los miembros de la Mesa, e indica que en esta legislatura que acaba de comenzar, hay que grandes retos que se abordarán desde el diálogo y el debate, teniendo como horizonte siempre la prestación



de unos servicios públicos de calidad y la mejora de las condiciones de los empleados públicos.

A continuación, cede la palabra a la Sra. Presidenta que comienza dando lectura al Primer punto del orden del día:

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación del acta correspondiente a la sesión del día 24 de marzo y 1 de abril de 2022

Toma la palabra la Jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral, recordando que en la anterior mesa, se proporcionó para su aprobación el acta del día 24 de marzo, añadiendo que se ha modificado y añadido las aclaraciones solicitadas por la parte social, cediendo la palabra a las Organizaciones Sindicales presentes para que confirmen su aprobación a la redacción del texto:

CSIF: No presenta alegaciones al acta del día 24 de marzo.

UGT: no presenta alegaciones al acta del día 24 de marzo

C.C.O.O: Sin alegaciones al acta del día 24 de marzo.

TISCYL/CESM: Sin alegaciones al acta del día 24 de marzo.

Queda aprobada dicha acta.

Continúa la Jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral, solicitando las alegaciones oportunas respecto al Acta del día 1 de abril, cediendo la palabra a la parte social:

CSIF: Indica su representante que entre las pág. 18 y 19 del borrador proporcionado falta una aportación de esa central sindical, tras la intervención de la Sra. Presidenta, que se envió a la Secretaría de la mesa con fecha 5 de abril por correo electrónico: se transcribe textualmente la parte ausente:

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



UGT: Indican respecto al acta del 1 de abril , que no ven reflejado en el borrador con claridad ni sus intervenciones ni la idea que querían trasladar durante la celebración de la mesa, especialmente en lo referente a su exposición.

Interviene la Sra. Presidenta, indicando que se revisará el borrador para efectuar las aclaraciones oportunas.

CCOO: Indican que no se refleja con claridad su intervención y la contestación por parte de la Administración a la misma.

TISCYL/CESM: No efectúan alegaciones.

A continuación interviene la Jefa de Servicio de Gestión de Personal Laboral y Relaciones Laborales alegando que se procederá a dar una nueva redacción al acta del día 1 abril, conforme con las objeciones presentadas por la parte social.

Toma la palabra la Sra. Presidenta para presentar **el segundo punto del orden del día:**

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, que recuerda que los plazos perentorios que marca la Ley 20/21 de 28 de diciembre, han ido marcando la tarea de detección de los puestos que originan el número de plazas que serán objeto de esta convocatoria extraordinaria señalando al respecto la siguiente aclaración:

- La determinación ahora de la OEP, no implicaría que no debamos analizar los méritos y criterios que rijan la articulación de los procesos selectivos (concurso y concurso/oposición) que se deriven



de la misma, así como la delimitación de las plazas que deberán incluirse en tales procesos extraordinarios.

Continúa la Sra. Presidenta, agradeciendo la labor de los Servicios de Registro de Personal y de Gestión de la Selección en la precisión de los criterios que sirven de base para la determinación de las plazas o puestos a incluir en esta Oferta Extraordinaria, aclarando a la parte de social que pueden acudir al Servicio de Registro para aclarar cualquier duda respecto a la búsqueda efectuada de los puestos que con base en dichos criterios, conforman las plazas a convocar. Añade asimismo, que es importante lograr un consenso en el seno de la mesa respecto a tales criterios que, ajustados al marco que preceptúa la ley 20/21, sirvieron de guía para la determinación de los puestos a ofertar y que se han enviado oportunamente a la parte social.

Argumenta, que respecto a la oferta global, se han incluido tanto los puestos pertenecientes a la Administración General e Institucional, como los puestos de la Administración Docente y de Instituciones Sanitarias, advirtiendo que si bien la detección de los puestos se ha basado para todos los casos en unos criterios comunes, y coordinados en su caso con la Administración Estatal, dado las singularidades que presentan los docentes y el personal sanitario, sería preciso abordarlo en las Mesas Sectoriales correspondientes.

Continúa la Sra. Presidenta señalando que los criterios que se van a abordar en la mesa de hoy, que han servido para el cómputo de las plazas a incluir en la oferta extraordinaria de estabilización, forman parte del necesario expediente administrativo, puntualizando que se ha hecho entrega de los mismos a la parte social, dentro de la documentación aportada junto con la convocatoria de la mesa , con un listado de las plazas de Personal Funcionario clasificadas por Grupos y Cuerpos y otro de Personal Laboral (puestos de R.P.T y fuera de R.P.T) con referencia a las Categorías Profesionales generales y a las titulaciones , que se deberán respetar para la validez de la



convocatoria, y que fueron tenidas en cuenta al realizar en su día las correspondientes contrataciones

Conforme a lo dispuesto en la ley 20/21, se ha diferenciado asimismo las plazas que corresponden convocar mediante proceso de concurso de méritos, y las que deben seguir la fórmula del concurso – oposición , distinguiéndose también para el personal laboral las plazas que se incluyen por mandato de lo dispuesto en la D.A. 6ª y las que se consideran dentro del ámbito de aplicación de la D.A. 8ª de la referida ley.

A continuación la Sra. Presidenta comienza con el análisis de los criterios de elaboración de la OEP:

Respecto al punto 1, aclara que hay límites legales precisos a tener en cuenta: No se puede incrementar el gasto público. Por ello hay que señalar que existen puestos cofinanciados bien mediante fondos europeos o bien con la aportación de otra Administración, que no deben incluirse en estos procesos extraordinarios, ya que ello implicaría la asunción por parte de la Administración de la totalidad de las retribuciones de dichos puestos, lo que conlleva aumentar el gasto público y la vulneración de dicho límite legal, lo que dejaría fuera el preceptivo informe favorable de la D.G de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda.

Continúa la Sra. Presidenta explicando que los puestos a computar, como plazas a estabilizar, deben ser de naturaleza estructural, es decir no se incluirían los puestos coyunturales.

Asimismo señalar que la fecha utilizada por la aplicación pèrsigo para la búsqueda y detección de los puestos a estabilizar, es la de la publicación de la ley 20/21 de 28 de diciembre.

Por otro lado se debe incidir sobre lo dispuesto en el punto 1.9 del documento: A tenor de lo dispuesto en el DTO 67/99 de 15 de abril, no se puede ofertar al personal de nuevo ingreso las plazas cuya forma



de provisión sea la libre designación o bien el concurso específico, por tanto dichos puestos no pueden incluirse en los procesos extraordinarios de estabilización ni se pueden incluir en el cómputo para determinar el número de plazas a estabilizar ya que ello implicaría un incremento del gasto público, así como una duplicidad de puestos tal y como se indica en el citado punto 1.9 del documento.

A este respecto sería preciso hacer un llamamiento al personal temporal que de forma ininterrumpida ha estado ocupando dichos puestos durante las anualidades que determina la ley, para que se presenten al proceso selectivo que corresponda acorde a su situación profesional.

Por otro lado, continua la Sra. Presidenta, hay que tener en cuenta también la particularidad que representan algunos puestos de trabajo , que están adscritos a dos Grupos de titulación. A este respecto y para determinar o seleccionar adecuadamente el perfil del puesto a estabilizar se ha tenido en cuenta el cuerpo titulación o categoría en su caso del actual ocupante del mismo.

Respecto al punto 1.15, señalar que se tendrá en cuenta y se computará respecto al personal fijo-discontinuo el tiempo de desempeño desde la firma del contrato inicial que lo vincula con la Administración. Este personal dada su especificidad, será objeto de un proceso independiente.

En lo que concierne al punto 1.17 relativo al personal de las competencias funcionales de titulado de grado superior y grado medio, aclarar que los servicios de personal de las Consejerías, para la detección de los puestos a estabilizar correspondientes, han tenido como criterio la titulación y el tipo de relación contractual del ocupante.



Hay que señalar que, respecto al punto 2 relativo a las plazas a excluir de la oferta extraordinaria de estabilización, ante las dudas que podría plantear el sentido y aplicación del artículo 1.2 de la ley 20/21, se han formulado por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública unos criterios respecto a las plazas a detraer, que serán las plazas convocadas en las ofertas de estabilización de los años 2017 y 2018 para el personal funcionario, a las que hace referencia el apartado B) de la memoria de criterios de selección de puestos a ofertar en los procesos selectivos de personal funcionario correspondientes a las ofertas 2017 y 2018, de 9/03/2022.

Y las plazas de las oferta de empleo público de 2017 para personal laboral, asociadas a los puestos determinados según los criterios de las mesas sectoriales recogidos en las actas de las siguientes fechas: 28/11/2019; 12/12/2019 y 14/06/2021.

Prosigue la Sra. Presidenta añadiendo que sin embargo no se detraerán las plazas correspondientes a las ofertas de los años 2017 y 2018 que a fecha de 30 de diciembre del año 2021, no se han convocado, o bien que tras ser convocadas quedaron desiertas en los correspondientes procesos selectivos derivados de dichas ofertas. Asimismo no serán objeto de detracción las plazas de estabilización de la oferta del año 2019 al no existir convocatoria derivada.

Como ejemplo, de lo anterior, y poniendo como ejemplo el proceso selectivo resuelto del cuerpo de estadísticos, las plazas no cubiertas en dicho proceso, esto es, declaradas desiertas si se añadirían a la oferta que nos ocupa, extremo éste que si permite la ley 20/21.

A continuación la Sra. Presidenta cede la palabra a las organizaciones sindicales:



CSIF: Se transcribe la intervención proporcionada a la Secretaría de la Mesa:

“Por parte de CSIF vamos a realizar una intervención en distintos apartados, comenzando por las cuestiones generales:

1. CUESTIONES GENERALES.

Desde CSIF volvemos a insistir, como en ofertas anteriores, que es necesario y previo que nos faciliten, bajo el principio de buena fe negocial, el diagnóstico de los efectivos con los que la Administración cuenta, antes de debatir esta Oferta de Empleo Público. Es necesario conocer los datos del personal laboral temporal y funcionarios interinos que hay en la Administración General, con una indicación por Consejerías, cuerpos, escalas, competencias funcionales y puestos, y datos del porcentaje de interinidad que se ha incrementado por la falta de oferta de empleo público en los años anteriores... datos que son necesarios para hacer un diagnóstico adecuado a esta propuesta de OEP, es decir, la situación inicial desde la que partimos.

También queremos solicitar las memorias económicas y jurídicas de este proyecto de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de 2022.

La Sra. Presidenta puntualiza que la memoria económica, (coste cero) y la jurídica, elaborada en atención a los datos proporcionados por los diferentes Servicios, y a la que se adjuntarán los criterios que marca la ley, se les proporcionará a su debido tiempo.

Continúa el representante de CSIF. “

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, nos marca un objetivo claro que es “*situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales*”, y para nosotros esto pasa por las siguientes consideraciones:

1. La presente oferta de empleo público tiene que incluir TODAS las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de

trabajo de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores



a 31 de diciembre de 2020. Tenemos que cumplir el mandato señalado, aprovechando esta oportunidad que nos brinda la ley para reducir la tasa de temporalidad en esta Administración.

2. El diseño de los procesos selectivos, ya sea concurso-oposición o concurso, tiene que tender a estabilizar el mayor número de empleados públicos temporales que hasta la fecha han contribuido con su buen trabajo, capacidad y esfuerzo a la buena prestación de los servicios públicos de esta Comunidad Autónoma, en palabras de la Dirección General de la Función Pública, tenemos que retener el talento de los empleados públicos temporales de Castilla y León. Consideramos crucial la experiencia acumulada a lo largo de toda la trayectoria profesional en las Administraciones Públicas y, más en concreto, en esta Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, siendo así que los méritos a valorar se centren en la citada experiencia, debiendo primar los servicios prestados en la Administración de la Comunidad de Castilla y León con respecto al resto de administraciones dentro del marco de la ley y la jurisprudencia.
3. Todo ello, debe hacerse con la observancia de la ley y la jurisprudencia al respecto.

Igualmente, y para evitar situaciones como las que se han dado en los últimos procesos, esta Central Sindical, como ya hemos indicado en anteriores reuniones, quiere plantear la negociación paralela de un acuerdo sobre los criterios generales y porcentajes generales de los baremos de Concurso-Oposición y Concurso a aplicar para las convocatorias de los procesos selectivos de la presente oferta extraordinaria de estabilización de empleo temporal, tal y como se alcanzó para los procesos selectivos de las OEP de 2017 y 2018 mediante el acuerdo de 14 de diciembre de 2018.

1.1. Necesidad de dotación previa a la cobertura.

Las plazas incluidas en el presente decreto de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de 2022 habrán de encontrarse dotadas presupuestariamente y convocarse en su totalidad dentro del plazo de ejecución de la OEP, y también habrá que proceder a la creación de los puestos de trabajo en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, RPTs, que a la fecha de hoy no tienen reflejo en las mismas.



1.2. Tasas de exámenes.

En este apartado queremos hacer constar la propuesta de exención del pago de la tasa por derechos de examen en procesos de acceso o ingreso y promoción interna a todas las pruebas de la Junta de Castilla y León (promover con la Consejería competente en materia de hacienda, los trámites necesarios para que se lleve a efecto) en los siguientes casos:

1.- Las personas desempleadas que figuren en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo con una antigüedad mínima de un mes, referida a la fecha de publicación de cada una de las convocatorias por Orden en el BOCyL, igual que en la Administración General del Estado.

2.- Las víctimas de violencia de género.

3.- Las familias numerosas, en mismo términos que en el Estado:

- 100 por 100 de exención a los miembros de familias de categoría especial.
- 50 por 100 de exención a los miembros de familias de categoría general.

1.3. Principio de igualdad de trato.

Las convocatorias y el desarrollo de los procesos selectivos derivados de las plazas contenidas en el Decreto de Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de 2022, se ajustarán a las previsiones que, en su caso, puedan establecer en el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León y a la normativa vigente en materia de acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

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

1.- Como principio básico para la negociación de los procesos selectivos derivados de esta Ley debemos solicitar y la Administración facilitar, todos los listados de plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y



sus Organismos Autónomos y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Así mismo, los listados de aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, susceptibles de aplicación de la Disposición Adicional Sexta.

En último lugar, 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.

Estos listados deberán indicar al menos, el código/número de RPT (cuando exista), Consejería, la unidad administrativa, el cuerpo, escala, competencia funcional, puesto de trabajo y fecha de nombramiento/s (personal funcionario) o fecha de contrato/s (personal laboral).

2.- Es imprescindible contar con todos los listados pormenorizados de todas las plazas tanto de personal laboral fijo y funcionario de carrera, personal laboral temporal y funcionario interino.

3.- Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera de la Ley 20/2021, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.1.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán estar incluidas dentro del proceso de estabilización, siempre que hubieran estado contenidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021 (30 de diciembre de 2021), no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

4.- Para esta Organización es necesario conocer el diagnóstico de todos los recursos humanos afectados por esta Ley de temporalidad, de forma que ya sea por cuerpos o escalas en funcionarios, o competencias funcionales en laborales, deberíamos conocer los porcentajes de interinidad distribuidos por la distinción de estos empleados públicos conociéndose antes y después dicho porcentaje una vez que se



resuelvan estos procesos de temporalidad, para comprobar que está dentro del margen del 8% de temporalidad, es decir, el resultado del cumplimiento de la ley.

5.- Entendemos que los anexos de la oferta de empleo público donde vengan recogidas las plazas distribuidas de la siguiente forma:

- Grupo A1/I. Con denominación de cuerpo, escala o competencia funcional coincidente tanto en funcionario como en laboral, con distribución de las plazas entre dichos colectivos y número total de plazas.
- Grupo A2/II. Con denominación de cuerpo, escala o competencia funcional coincidente tanto en funcionario como en laboral, con distribución de las plazas entre dichos colectivos y número total de plazas.
- Grupo B/III. Con denominación de cuerpo, escala o competencia funcional coincidente tanto en funcionario como en laboral, con distribución de las plazas entre dichos colectivos y número total de plazas.
- Grupo C1/IV. Con denominación de cuerpo, escala o competencia funcional coincidente tanto en funcionario como en laboral, con distribución de las plazas entre dichos colectivos y número total de plazas.
- Grupo C2/V. Con denominación de cuerpo, escala o competencia funcional coincidente tanto en funcionario como en laboral, con distribución de las plazas entre dichos colectivos y número total de plazas.

Una última consideración de los sistemas selectivos de concurso-oposición y concurso, de cara a las próximas convocatorias extraordinarias, contempladas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, es que todo apunta a que, dados los distintos intereses encontrados por parte de los funcionarios interinos, opositores, etc., casi con toda seguridad se acabarán judicializando las distintas convocatorias.



3. CRITERIOS DE ELABORACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ASMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN. DOCUMENTO DE TRABAJO A 29/ABRIL/2022.

Queremos hacer las siguientes consideraciones:

- Punto 1.1. la ley dice “y estando dotadas presupuestariamente”, no especifica que deba ser con presupuesto autonómico al 100% como indican ustedes en el documento, sin importar que puedan estar cofinanciados por otras administraciones.

Interviene la Sra. Presidenta puntualizando que según marca la propia ley 20/21, en ningún caso se puede incrementar el gasto público, por tanto al hablar de puestos cofinanciados, su dotación presupuestaria no sería totalmente autonómica, lo que supondría de incluirse, aumentar el gasto público contraviniendo lo dispuesto legalmente.

Continúa el representante de **CSIF**: se transcribe literalmente:

“El representante de CSIF replica que hay muchos puestos de trabajo que a lo largo de los años vienen siendo dotados presupuestariamente con cofinanciación por parte del Gobierno de España, normalmente con fondos europeos, y si esta situación deviene desde hace más de 10, 15 o 20 años y hasta la fecha se ha continuado con esa cofinanciación, no creemos que eso vaya a cambiar ahora”

Replica la **Sra. Presidenta**, volviendo a señalar que la OEP se sustenta sobre plazas de naturaleza estructural de la Administración de la CCAA con dotación presupuestaria 100% autonómica, criterios que no cumplen las plazas cofinanciadas.

Interviene el representante del **CSIF**: se transcribe a continuación:



“Si se ha dicho anteriormente que había puestos de trabajo de empleados públicos que con las dotaciones finalistas que recibían había que mantenerlos para poder tramitar esas subvenciones o ayudas.”

Puntualiza la **Sra. Presidenta**, que al hablar de tales puestos estaba haciendo referencia al carácter estructural o no de dichas plazas, no a su dotación económica.

Vuelve a intervenir el representante del **CSIF**:

“Si son estructurales, es una contradicción hablar de que presupuestariamente estén cofinanciados.”

Contesta la **Sra. Presidenta**, aclarando que las plazas deben cumplir un doble criterio: puestos estructurales y con dotación presupuestaria totalmente autonómica. Por tanto, si bien es cierto que determinados puestos de esta Administración que desempeñan funciones que con el tiempo se han asumido como propias y podrían por tanto considerarse “puestos estructurales”, a su vez dichos puestos se retribuyen parcialmente con financiación no autonómica, y por tanto incluirles incrementaría el gasto público, y vulneraría uno de los límites que marca la propia Ley, con lo que no se obtendría el informe favorable y preceptivo de la D. G de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda.

- Continúa su intervención el representante de **CSIF**. “Punto 1.2., necesitamos saber la fecha de contrato o nombramiento del personal temporal para poder hacer las oportunas comprobaciones de aquellos puestos ocupados con fecha anterior o igual a 31/12/2017 que cumplen lo indicado de “*ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020*”, bajo los principios de buena fe negocial y transparencia.

En cuanto a las plazas de las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava se tendrá que comprobar que esa relación es anterior a 1/01/2016

Punto 1.3., la ley no dice en la DA Octava que la relación temporal deba ser continuada, sin ninguna interrupción, dice “por personal con una relación, de esta naturaleza, antes a 1 de enero de 2016”. Ese criterio que establecen de que “la relación temporal del ocupante deberá ser de forma continuada, sin ninguna interrupción” no lo marca la ley y por tanto no podemos estar de acuerdo.”



La Sra. Presidenta aclara que el término “de la misma naturaleza” al que alude la DA 8ª de la ley, se refiere a plazas que cumplan los siguientes criterios: estructurales, ocupadas temporalmente con carácter ininterrumpido.

El representante del **CSIF** replica” que la ley no indica eso, dice relación temporal antes de 1 de enero de 2016, y que al menos tendría que considerarse la misma premisa que se tiene en cuenta para el artículo 2.1. que se considera que no ha habido interrupción en un plazo no superior a tres meses”

Señala la **Sra. Presidenta** que se tomará nota de esas puntualizaciones para su estudio.

- Continúa su intervención **CSIF**: Punto 1.7., entendemos que también incluye en ese etcétera, cuando se habla de puestos de trabajo con reserva de puesto, todo tipo de excedencias con reserva de puesto, aunque no se mencionen aquí”

Se contesta afirmativamente por parte de la Sra. Presidenta de la mesa.

Continúa su exposición el representante del **CSIF**:

“Punto 1.9., la ley no hace diferencias en cuanto al sistema de provisión de los puestos, tratándose de una norma de rango superior al Decreto citado, además éste lo que impide es ofertar los puestos de trabajo a nuevo ingreso, pero en ningún momento en contabilizarlos como plazas para la oferta extraordinaria; cuestión distinta es que al finalizar los procesos selectivos haya de ofertar puestos del concurso ordinario, como es lógico, pero no a la hora de contabilizar las plazas de la oferta que se deberá tener en cuenta los criterios de la ley, es decir aquellas “*ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020*”. Para nosotros tienen que incluirse todas las plazas que cumplen con ese criterio, sean de libre designación o de concurso específico, es más supondría un decremento de gasto, abaratamiento de costes de personal, ya que los puestos que se oferten al finalizar los procesos selectivos, con forma de provisión de concurso ordinario como marca el Decreto 67/1999, de 15 de abril, van a tener unos complementos salariales, entre ellos unos niveles de complemento de destino y de complemento específico inferiores, de una



cuantía menor, a los que ahora se contabilizan como plazas, con forma de provisión de libre designación o concurso específico.”

Interviene la **Sra. Presidenta** para aclarar que los puestos de concurso específico deben cubrirse por el sistema de provisión previsto reglamentariamente, y no con personal de nuevo ingreso incluyéndolos en esta oferta extraordinaria, ya que ello implicaría una duplicidad de plazas y un incremento del gasto público prohibido por la propia ley 20/21.

Contesta el representante del **CSIF**: “El representante de CSIF responde que eso no impide, y además es lo que procede como esta Central Sindical viene reclamando, que desde que ahora se contabilicen esos puestos en la OEP extraordinaria hasta la fecha en que se oferten los puestos a la finalización de los procesos selectivos, esos puestos sean provistos por los sistemas normales de provisión, de concurso de traslados de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo”

Interviene nuevamente la **Sra. Presidenta** para puntualizar que siempre y cuando no conlleve ni duplicidad de puestos ni suponga un aumento del gasto público, se podría en su caso proceder a su valoración.

Continúa el representante del **CSIF**:

- Punto 1.10, lo indicado ya para el punto 1.1 en cuanto a dotación presupuestaria, si son puestos estructurales y están dotados económicamente se tendrán que contabilizar.

Punto 1.12 y 1.13, Entendemos que si se trata de puestos de trabajo que se están desarrollando a lo largo de todos estos años, 10, 15 o hasta 20 años, no se debe tener en cuenta si son “a amortizar” o “a extinguir”, habrá que ver esos puestos, analizarlos y si llevan tanto tiempo desarrollando el trabajo se entiende que son necesarios por lo que habrá que modificar su condición de “a amortizar”, o “a extinguir” analizando las funciones que desarrolla para ver con que competencia funcional se corresponden en la actualidad y modificar los puestos de trabajo conforme a ello, e incluirlos en esta oferta de empleo público extraordinaria.



Contesta la Sra. Presidenta que se procederá a su revisión.

Continúa su exposición el representante de **CSIF**:

- “Punto 1.14, a la vista de los documentos Excel facilitados, después cuando lleguemos al apartado de los listados de plazas daremos los datos que lo justifican, para nosotros solamente se están contabilizando los puestos de trabajo ocupados por personal con reconocimiento de indefinido no fijo, no así los puestos ocupados personal con relación temporal en puestos fuera RPT, puestos que son prorrogados anualmente o que tácitamente están prorrogados, por tanto faltarían de contabilizar aquellos puestos de personal temporal fuera de RPT ocupados por personas que no han reclamado o denunciado la situación de abuso de la temporalidad.

También en este apartado queríamos señalar que hay puestos de trabajo en los que hay que proceder a un análisis más exhaustivo ya que por sus 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, un puesto tipo, permitiéndolo la ley “*la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente*”. Respecto a titulaciones exigidas para el acceso, 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 si se indicará una titulación requerida de acceso, por tanto procedería la revisión de las convocatorias de empleo temporal de esos puestos de trabajo para cerciorarnos de la titulación de acceso exigida. A modo de 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, Titulados Superiores o Titulados de Grado Medio, por lo que procedería hacer un estudio en profundidad, y en cuanto a la titulación requerida, que después incidiremos, el número de plazas con titulación de Ingeniero Técnico Forestal que se presenta en las tablas es inferior a la realidad.”



Contesta la **Sra. Presidenta** al respecto, que no hay que desviarse ni de la tipología contractual ni de la titulación tenida en cuenta para la firma del contrato laboral inicial, a la hora de convocar u ofertar determinadas plazas, ya que ello supondría un riesgo tanto para los posibles aspirantes como para la propia Administración.

Prosigue **CSIF** con su intervención:

- “Punto 1.15, puestos de personal fijo-discontinuo, de igual modo que se hace esa particularidad del cómputo a la hora de contabilizar las plazas en la oferta extraordinaria, nosotros entendemos que se deben tener en cuenta la especificidad de los puestos de trabajo de personal fijo discontinuo a la hora de la valoración de méritos de los servicios prestados, de la experiencia, y reconocer los periodos de suspensión de estos trabajadores a todos los efectos como servicios prestados, no únicamente los periodos en activo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo de cómputo de los trienios”

Contesta la **Sra. Presidenta** que se contabilizarán los periodos de suspensión del contrato, del personal fijo-discontinuo, a los efectos de computar los méritos del oportuno concurso.

Continúa la intervención de **CSIF**: “

- Punto 1.17, en cuanto a las titulaciones de acceso lo dicho anteriormente, no solo habría que revisar los contratos, sino también la convocatoria de empleo público temporal correspondiente, para comprobar si se requirió una titulación de acceso específica.
- Punto 1.18, correcto en cuanto a lo que hemos expresado para el 1.9 y 1.13.
- Punto 2), nosotros entendemos que las plazas no adjudicadas en procesos selectivos finalizados de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018, las plazas desiertas, deben incorporarse a esta oferta extraordinaria. También queríamos saber si en los listados que nos han facilitado ya están detraídas las plazas que se indican de los apartados 2.1 y 2.2.”

La Sra. Presidenta contesta respecto a ese punto 2) que ya están contabilizadas dichas plazas en los listados enviados a la parte social de la Mesa.



Prosigue **CSIF**: “Por otro lado, para nosotros en cuanto a las plazas de los apartados 2.1 y 2.2 no se deberían detraer más plazas que las correspondientes a la tasa de estabilización de los procesos selectivos de las ofertas de empleo público de los años 2017 y 2018, se deben excluir las plazas de tasa de reposición, ya que no lo expresa claramente el apartado y para nosotros es muy importante”

Interviene la **Jefa de Servicio de Gestión de la Selección**, para aclarar respecto al personal laboral, y de acuerdo con los criterios fijados en las Mesas Sectoriales correspondientes, que ya se ha procedido a detraer, tanto las plazas de estabilización como las correspondientes a la tasa de reposición de las ofertas de los años 2017 y 2018, ya comprometidas, del listado de puestos pre-seleccionados y publicados, en los que se basa la oferta que nos ocupa.

Continúa la intervención de **CSIF**. “Responde el representante de CSIF que como bien se recordará esta Central Sindical en esas mesas en todo momento dijo que esos puestos de trabajo ocupados por personas que cumplían los criterios de estabilización no se podían asignar a las plazas pertenecientes a la tasa de reposición y por tanto estaban mal incluidos”

Puntualiza la **Sra. Presidenta**, que en el periodo de celebración de las citadas Mesas, no estaba vigente la ley 20/21 de 28 diciembre.

Prosigue **CSIF**: “Ahora sí hay una ley, ahora hay una afección a este personal, y ahora con la ley esos puestos que cumplían los requisitos de estabilización y se asignaron a la tasa de reposición se deben extraer de los procesos selectivos de las OEP de 2017 y 2018 y contabilizarlos en esta oferta extraordinaria, porque están mal incluidos en los procesos selectivos de 2017 y 2018 y ya lo dijimos en su momento en las citadas mesas, no puede quitarse ese derecho a esos trabajadores de poder incluir esos puestos de trabajo en esta oferta extraordinaria”

Aclara la **Jefa de Servicio de Gestión de la Selección** que en lo que respecta al personal funcionario, a la hora de seleccionar los puestos correspondientes de los procesos selectivos de los años 2017 y 2018 convocados y resueltos, pero no ofertados aún, ya se están excluyendo aquellos que se subsumen en el ámbito de la ley 20/21. Respecto al personal laboral, los puestos seleccionados ya publicados que se ofertaron a los aspirantes de los procesos ya resueltos, anteriores a la vigencia de la ley 20/21, no se pueden detraer, como así se indica en la propia norma.



Continúa el **CSIF**: “Para nosotros si porque a estas personas se les reconoce un mejor derecho contemplado en la ley 20/2021, de 28 de diciembre”

Puntualiza la **Sra. Presidenta** que tal y como exponen los criterios aportados por el Ministerio de Hacienda y Administración Públicas, los puestos vinculados a las ofertas de estabilización de los años 2017 y 2018 no se pueden detraer para sumarlos a esta oferta extraordinaria y adicional a aquellas

Añade **CSIF**. “Está claro que los puestos de trabajo correspondientes a la tasa de estabilización sí que deben permanecer en los procesos selectivos de 2017 y 2018 y detraerlos de la oferta de empleo público extraordinaria, pero los pertenecientes a la tasa de reposición no”

Aclara la **Sra. Presidenta** que hay que encajar las ofertas de los años 2017, 2018, y 2019, con el marco de las distintas leyes y normas sobre estabilización del empleo público, que se han ido dictando en las diferentes anualidades.

- Prosigue la intervención del **CSIF**” Punto 3), queremos volver a incidir en que para la comprobación y diferenciación de las distintas plazas de Concurso o Concurso-Oposición se necesitan los listados que hemos solicitado antes con fecha de contrato o fecha de nombramiento conforme a los principios de buena fe negocial y transparencia.

4. LISTADOS RESUMEN DE PLAZAS LEY 20/2021.

Del análisis del documento de personal funcionario, en el caso del C.F.S. (Químico) únicamente se ha contabilizado 1 plaza, cuando el proceso selectivo convocado por la Orden PRE/44/2021, de 18 de enero, incluía 10 plazas correspondientes a la tasa de estabilización de la Oferta de Empleo Público del año 2018, y por Resolución de 22 de febrero de 22, del tribunal calificador del proceso selectivo solamente 3 aspirantes han superado la fase de oposición del citado proceso selectivo, lo que nos da un total de 7 plazas de estabilización de la OEP de 2018 que habiendo sido convocadas y resueltas, han quedado sin cubrir y que por tanto se tienen que incluir en esta oferta de empleo público extraordinaria.

Viendo y analizando los listados de personal laboral nos da la ligera idea de que no se están incluyendo los puestos de trabajo de naturaleza estructural fuera de RPT



de aquellos trabajadores que ocupan el puesto de forma temporal que se ha ido renovando año a año, por más de 10, 15 o incluso más de 20 años.

Por ejemplo, en el caso de la competencia funcional de Titulado Superior Especialista en Sistemas de Información Geográfica, SIGMENA, código categoría 12100, aparecen 11 plazas en RPT, pero en total hay 14 puestos de trabajo, hay 3 puestos de trabajo fuera de RPT que no han denunciado nunca del Centro de Información y Documentación Ambiental (CIDA) de la antigua Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

Interviene la **Representante de la antigua Consejería de Fomento y Medio Ambiente** para especificar que tomará nota para las oportunas comprobaciones.

Prosigue **CSIF**. “En relación con la competencia funcional de Titulado de Grado Medio, código de categoría 20010, de los datos que conocemos de puestos de trabajo de Técnicos del ECyL podían estar en esos rangos, puestos de trabajo fuera de RPT en torno a los 126 puestos de trabajo distribuidos de la siguiente forma:

- 60 Técnicos, Titulados de Grado Medio (modernos) de fecha de inicio 2003
- 55 Técnicos, Titulados de Grado Medio (orientadores) de fecha inicio 2008
- 2 Técnicos, Titulados de Grado Medio (promotores) de fecha de inicio 2012
- 2 Técnicos, Titulados de Grado Medio (OTT León) inicio 1999
- más 5 como mínimo en servicios centrales

por lo que se acercan a los 125 que aparecen en la hoja “LEY 2021 TITULACIONES LABO.”, pero puede que aquí, en estos 125 de titulación “TITULADO GRADO MEDIO” estén incluidos puestos de trabajo de titulación de “INGENIEROS TEC. FORESTALES” porque el número que se refleja en su correspondiente fila solo aparecen 26 plazas. Aunque el computo de los Técnicos del ECyL se acercarían a 125, entendemos que hay en esa fila de TITULADO DE GRADO MEDIO contabilizadas plazas de puestos de trabajo ocupados por personas con titulación requerida de Ingeniero Técnico Forestal, solo decir que en las tablas del desglose de plazas de la OEP del año 2018 remitidas por la Administración para la MGNEEPP celebrada el 11 de diciembre de 2018 reflejaban para el Cuerpo de Ingenieros Técnicos (Forestales) en la columna de “INDEFINIDOS NO FIJOS DECLARADOS POR SENTENCIA” un total de 48 plazas, muy por encima de las 26 que se contabilizan en las tablas entregadas.



Interviene la **Sra. Presidenta** para ofrecer a la parte social, el acceso al aplicativo pÉrsigo, en el Servicio de Gestión de la Selección, para que realicen las comprobaciones y observaciones al respecto, sobre los datos extraídos de dicha aplicación.

Continúa CSIF: Aparece también una plaza de titulación de “INGENIEROS TEC. FORESTALES” en la zona de la tabla de la competencia funcional de Titulado Superior, código categoría 10010, que tiene que ser un error a depurar porque no esa titulación no podría haber accedido a un puesto de trabajo de Titulado Superior, no cumpliría los requisitos de acceso que señala el Convenio Colectivo.

Después, si nos vamos al cómputo total de plazas, nos vuelve a confirmar que únicamente están contabilizados aquellos puestos de trabajo ocupados por personas con sentencia judicial, si sumamos las plazas FUERA RPT de la D.A. 6 en total 365, más 7 plazas de la D.A. 8, más 47 plazas FUERA DE RPT de ESTAB. 20 NORMAL, suman un total de 419 plazas fuera de RPT. En el listado de Personal Laboral Indefinido No Fijo que nos facilitaron con fecha 16 de julio de 2021 dentro de la documentación de la Comisión Paritaria aparecían un total de 419 personas, lo cual nos da una idea de que faltan los puestos de trabajo fuera de RPT de personas que no han reclamado o denunciado.

Aclara la Sra. Presidenta que respecto al personal laboral serían un total de 359.

Prosigue **CSIF:** Si sumamos todos los que cumplen el criterio de fuera de RPT es la suma de esas tres columnas que hemos indicado, 419 plazas fuera de RPT, más los 11 SIGMENAs, más un Capataz, que están incluidos en la columna de RPT que tienen sentencia judicial y estarían en el listado de PLINF, hacen un total de 431 plazas que no difiere en mucho de las 419 personas con sentencia judicial de indefinido no fijo que nos trasladaron en julio, y eso sin tener en cuenta todas las sentencias que se hayan fallado desde el mes de julio hasta la actualidad.

Advierte la **Sra. Presidenta** que esas plazas fuera de R.P.T deben estar encajadas en las anualidades que preceptúa la ley 20/21 de 28 de diciembre así como cumplir los criterios legales, independientemente de su reconocimiento judicial.

Continúa **CSIF:**” Posiblemente todos los indefinidos no fijos con sentencia judicial cumplan más de tres años a 31 de diciembre de 2020, se trata en la mayoría de los casos de personal de larga duración de más de 10, 15 e incluso 20 años.”



Con todos esos datos, prácticamente nos coinciden las plazas de personas con sentencia judicial con las que se han contabilizado fuera de RPT, con lo cual nos da la idea, con nuestros datos, los que nos han facilitado los trabajadores o afiliados y el listado de PLINF facilitado por la Administración, porque no tenemos otra manera de poder hacerlo y por eso les hemos solicitado los listados de personal temporal, porque no tenemos otra manera.

La Sra. Presidenta vuelve a reiterar el ofrecimiento de visualización y comprobación de datos con los técnicos del Servicio de Gestión de la Selección.

CSIF. El PERSIGO se trata de una base de datos, y de cualquier base de datos se puede extraer un informe con aquellas columnas de datos que estamos solicitando, ya lo dijimos en la Comisión Paritaria

Aclara la **Sra. Presidenta** que PÉRSIGO no es una base de datos, es el sistema que soporta la gestión de personal de la Administración, y por ello no es viable proporcionar listados con las múltiples variables que se solicitan, ya que la propia aplicación no lo permite, pudiendo la parte social interesada acudir al Servicio pertinente para visionar los datos y hacer las comprobaciones que estimen convenientes en el aplicativo.

Continúa **CSIF:**” Del análisis de estos datos, lo que queremos dejar patente es que no nos gustaría que se esté buscando penalizar a los trabajadores con sentencia judicial por el simple hecho de defender sus derechos laborales en un juzgado, y sin embargo las personas que no han reclamado o denunciado quedasen ahí resguardadas. Se puede dar la circunstancia de que esas personas que no han reclamado judicialmente se podrían presentar a los procesos selectivos de esta oferta extraordinaria, pueden tener más méritos, más servicios prestados que las personas con sentencia judicial, y puede darse el caso que esas personas sin exponerse, porque sus puestos de trabajo sigan renovándose y no se incluyan en esta oferta, obtengan uno de los puestos convocados y encima se vea privada una persona con sentencia de poder estabilizar un puesto de trabajo que si se ha incluido”

Contesta el **Director de la Escuela de Administración Pública** aclarando que esta Administración no va excluir ningún puesto que cumpla los requisitos de la ley 20/21. Estamos ante una estabilización del empleo público no ante un proceso de consolidación, por tanto hay que hacer referencia a puestos, no a personas, y



reiteramos que siempre que cuenten con el amparo de lo marcado por la propia ley 20/21,y cumplan sus requisitos ,todos esos puestos se incluirán en la oferta extraordinaria, que posteriormente se traducirán en plazas.

Prosigue **CSIF:**” Desde CSIF se inciden en que cuantos más puestos de trabajo se contabilicen mejor, y que sean los que señala la ley, ni uno más, pero ni uno menos.

También se quiere preguntar si la Administración conoce cuál va a ser el porcentaje de temporalidad después de aplicar este proceso extraordinario de la ley 20/2021, de 28 de diciembre”

Contesta la Sra. Presidenta que se está trabajando con una estimación inicial de ese porcentaje, que se trasladará a la parte social en las sucesivas Mesas.

Ultima su intervención **CSIF**, solicitando la remisión de la documentación de la Mesa, a los miembros titulares de la misma.

A continuación la Sra. Presidenta cede la palabra a **UGT** respecto a este segundo punto del orden del día. Se transcribe la intervención facilitada a la Secretaría de la Mesa: “Desde la UGT agradecemos el ofrecimiento de la Directora General de la Función Pública de acudir, en los próximos días, al Servicio de Registro de dicha Dirección General a los efectos de localizar aquellas plazas que consideremos que no se han incluido en el listado de plazas a estabilizar, pero consideramos que es total y absolutamente imposible realizarlo sólo con los datos que se nos han facilitado, ya que necesitaríamos, no tres días como se nos ofrece, si no varios meses al tener que basarnos en un listado tan general y que adolece de una absoluta falta de concreción y primero deberíamos conocer previamente el funcionamiento de PERSIGO, lo que nos llevaría también un precioso tiempo, si tenemos en cuenta que las plazas deben estar identificadas antes del 31 de mayo. Por ello reiteramos que NECESITAMOS los datos desglosados, cuando menos por Consejerías y Provincias.

Interviene la **Sra. Presidenta** para aclarar que puede ser posible obtener esos datos por provincia y Consejerías y siendo factible se les trasladará a la parte social

Continua **UGT:** “ ya que con lo que nos han facilitado (datos globales por categorías/grupos) es imposible deducir si faltan o no plazas, pero que, con los datos obrantes en el Portal de Transparencia llegamos a la conclusión de que faltan al menos tres cuartas partes de las plazas interinas/temporales: en Funcionarios la temporalidad



existente, según dicho Portal alcanza el 23,97% (2.825 plazas) y la Junta nos comunica que las plazas a estabilizar son 557, lo que supone un 4,72% de interinidad. En Laborales nos trasladadas que las plazas a estabilizar, según la Junta, son 1.570, un 15,30% de las plazas existentes mientras que, según en el Portal que serían 3.729, un 36,54 del total.

Como ejemplo de plazas que detectamos que no aparecen en los listados facilitados tenemos los CTSA, Agentes Medioambientales o Ingenieros Técnicos Agrícolas.... Por lo tanto la UGT considera que nos vamos a quedar, aproximadamente en un 15% de temporalidad, alejándonos mucho del máximo del 8% establecido en la Ley 20/21. Y debemos recordar que quien tiene la obligación de proceder a la reducción de la temporalidad es la propia administración, nosotros únicamente queremos colaborar en dicho proceso y que el mismo se realice con las garantías necesarias para que se cumpla correctamente la Ley. Todos sabemos que finalmente este proceso va judicializarse por muchos de los implicados y reiteramos que la responsabilidad, y así lo establece la propia Ley, es de la Administración y de los cargos encargados del procedimiento. Así mismo esperamos que la reducción al 8% de la temporalidad se realice en cada uno de los sectores de la Administración Autonómica (Admón. Gral., Sanidad y Educación) Desde UGT nos tememos que esa disminución de plazas se debe a los criterios con los que se ha hecho la selección y con los que no estamos de acuerdo: las plazas, además de cumplir los requisitos de los plazas, deben de ser estructurales, dotadas económicamente, que las vacantes lo sean de forma ininterrumpida y que no suponga incremento de gasto. Estructurales lo son todas las plazas por el mero cumplimiento del tiempo que llevan; dotadas económicamente también porque cobran todos a fin de mes (y suponemos que no hay ningún Consejero o Director General que pague sueldos de su bolsillo), independientemente de que se abonen desde el Capítulo I, II o VI. E ininterrumpidas lo son independientemente de que haya habido periodos cortos para proceder a una nueva selección y/o a trámites administrativos. En cuanto al no incremento de gasto, el que haya programas cofinanciados por la UE o por el Estado, no implica que exista incremento de gasto público, porque esas subvenciones se incluyen en los presupuestos de la Junta, por lo tanto no va a haber incremento de gasto si no trasvase desde un Capítulo a otro. Con todo esto rebatimos los puntos 1.2, 1.3, 1.9 y 1.10 de los criterios de la Junta. Además entendemos que los tres meses de plazo para no computar la interrupción es escaso ya que pueden haberse producido



interrupciones involuntarias de una duración mayor para realizar esos trámites administrativos, pero, además, entendemos también que el mismo plazo se debe aplicar las plazas de la Disposición Adc. 8ª. (Punto 1.3). No entendemos el porqué de su no aplicación a estas situaciones

En el Punto 1.5 entendemos que debe incluirse la escala, especialidad o cuerpo que haya ocupado. En el Punto 1.9, las plazas de Concurso Específico deben incluirse porque estamos hablando de un sistema extraordinario que no excluye ningún tipo de cobertura y por lo tanto no sería de aplicación lo establecido en el Decreto 67/1999. En relación con los Puntos 1.12 y 1.13, deben incluirse las plazas de puestos a amortizar y las competencias funcionales a extinguir. Tampoco entendemos el porqué de su exclusión. En el punto 1.14, deben incluirse todas las plazas ocupadas por indefinidos-no fijos, independientemente de que sean o no por sentencia. En relación con el Punto 1.15 y para los fijos discontinuos solicitamos que, como méritos, se les compute la antigüedad como años naturales. Y finalmente en el Punto 1.17, se tenga en cuenta tanto la Titulación del Contrato como de la convocatoria”

A continuación, la Sra. Presidenta agradece la intervención y cede la palabra a **C.C.O.O.**: Realiza unas puntualizaciones del documento que contiene los criterios de elaboración de la OEP extraordinaria de estabilización de la Administración General de Castilla y León facilitados como documentación adjunta al orden del día de la Mesa:

A continuación, se transcribe el documento enviado a la Secretaría de la Mesa, con las aportaciones de la organización sindical en negrita:

1 **CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS QUE SIRVEN DE BASE PARA EL CÓMPUTO DE PLAZAS A INCLUIR EN LA OFERTA EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN.**

Aclarar uso de puesto y plaza: Entiendo que el puesto se refiere a cada puesto concreto, con su número de RPT o código de identificación particular; la plaza se refiere a cada cuerpo, escala o competencia funcional, sin individualizar, para luego ser adjudicado un puesto concreto a la persona que supere el proceso de ese cuerpo, escala o competencia funcional.

1.1El puesto a computar como plaza a estabilizar puede ser de naturaleza estructural dentro o no de la relación de puestos de trabajo, plantilla u otra forma de organización



de recursos humanos, siempre que esté al 100% dotado con presupuesto autonómico.

Ojo: ver anotación a punto 1.10

1.2El 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).

La situación anteriormente descrita no será de aplicación a los puestos que puedan computar como plaza a estabilizar de acuerdo con la Disposición Adicional Octava de la ley 20/2021, ya que, en estos casos, basta con que el puesto haya perdido la titularidad antes de la entrada en vigor de la ley 20/2021 (30 de diciembre de 2021) y que la relación temporal como funcionario interino o laboral temporal en la administración general de Castilla y León del ocupante sea anterior al 1/1/2016. **Que expliquen por qué si el puesto ha quedado vacante después del 30/12/2021 ya no cumple lo previsto en esa D.A. 8ª (por ejemplo, casos tras resolución del concurso de funcionarios resueltos efectivamente en enero de 2022, aunque la resolución real fue tres meses antes).**

Sera necesario ,además, para que el puesto compute como plaza a estabilizar que el mismo no tenga titular y que este 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 (artículo 2.5 de la ley 20/2021) y tiene como objetivo conseguir reducir la temporalidad por debajo del 8% (artículo 2.3 de la ley 20/2021).

No obstante, y como excepción , aquellos puestos de funcionarios que , reuniendo las características de la Disposición Adicional Octava de la Ley 20/2021 , tuvieron titular en la fecha de elaboración de la oferta extraordinaria de estabilización por haber sido ofertado a nuevo ingreso en los procesos selectivos finalizados de personal funcionario después de haber entrado en vigor la ley 20/2021 ,podrán computar como plaza siempre que puedan ser sustituidos por otro puesto dotado presupuestariamente. **Entiendo que “puedan ser sustituidos” en la adjudicación final a los aprobados del proceso.**



1.3 Se considera que no supone una interrupción los periodos de tiempo en los que el puesto haya estado sin ocupación por personal con una relación temporal como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal temporal tras el cese del anterior. En este caso, se considera que no ha habido interrupción, siempre que el puesto haya vuelto a ocuparse, por personal con relación temporal en un plazo no superior a tres meses, desde la anterior ocupación temporal. **No limitemos a tres meses, ya que hay veces que los expedientes duran más y queda claro que la necesidad estructural permanece (hay sentencias en ese sentido).**

Este criterio no se aplicará a los puestos afectados por lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 20/2021. En estos casos, la relación temporal del ocupante deberá ser de forma continuada, sin ninguna interrupción, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos a lo largo del tiempo, en esta administración de Castilla y León como funcionario interino o laboral temporal, desde antes del 1/1/2016 al 30/12/2021 que es la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021. En los puestos afectados por la disposición adicional octava, el puesto a computar como plazas a estabilizar será el último que ocupe el personal con relación temporal.

1.9 Para que un puesto sea computado como plaza su forma de provisión ha de ser de Concurso ordinario.

El artículo 28 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el reglamento de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León no ofrece la posibilidad de ofertar a nuevo ingreso los puestos ni de Libre Designación ni de Concurso Específico. Por lo tanto, los puestos que tengan asignadas cualquiera de estas dos formas de provisión, no se tendrán en cuenta a la hora de contabilizarlos para el cómputo que determine las plazas que conformen la OEP extraordinaria de estabilización. No obstante, en todo caso, el personal con relación temporal que las ocupe habrá de ser llamado al proceso selectivo que corresponda por su situación profesional. La contabilización de un puesto de Concurso Específico como plaza para la OEP



extraordinaria supondría un incremento de coste; al tener que poner a disposición, una vez finalizado el proceso selectivo, tantos puestos a nuevo ingreso como plazas ofertadas y no poder disponer de dicho puesto. Lo que conllevaría el tener que “crear” un nuevo puesto que generaría “duplicidad” y, por tanto, aumento del coste del capítulo de personal. Extremo expresamente prohibido por la Ley 20/2021. **OJO: Esto es importante, pero hay que asegurar que se convocan y resuelven los procesos de provisión de concurso específico ANTES de resolver los de estabilización; así se asegura el derecho del personal fijo actual a acceder a esos puestos antes de que puedan hacerlo los que accedan a la condición de funcionarios sin superar un examen. Sin embargo, si tenemos en cuenta el punto 1.18, podríamos plantear que SÍ se computaran los puestos de concurso específico pero que no se ofertaran al final del proceso selectivo, sino que necesariamente deben cubrirse por procedimiento de provisión.**

1.10 Concepto de puesto asociados a Programas Europeos y Programas Nacionales: Sólo se incluirán los puestos financiados al 100% con recursos autonómicos ya que se debe cumplir el criterio de no incremento de gasto en materia de personal.

Deben computarse igual, ya que están presupuestados y son necesidades estructurales, independientemente de que sean de capítulo 6 o capítulo 1, salvo finalidad muy concreta y finalista. De hecho, muchos puestos asociados a programas (financiados con cargo al capítulo 6-Inversiones) se han dejado de financiar de forma externa y han continuado existiendo, en fraude de ley, con financiación autonómica.

1.14 Personal con relación temporal en puestos fuera de RPT.: Serán computados a efectos de este proceso y se identificarán con el número asignado actualmente en el sistema integrado de gestión de personal (Pérsigo), que sirve de base a la gestión administrativa de los ocupantes de los mismos.

Si un puesto es de una determinada competencia funcional se contabilizará en esta. A falta de concreción, sobre a qué competencia funcional debe asignarse un determinado puesto se tendrá en cuenta la titulación exigida en el contrato del ocupante con relación laboral del puesto.

Será en el momento del nombramiento cuando se deban asignar puestos concretos, ya **sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dando de alta a nuevos puestos.**



Plazas generadas fuera de RPT ¿Dónde están los INF? Debe hacerse mención expresa a este colectivo por las peculiaridades y que hay obligación de generar el puesto en RPT.

1.17 Puestos de personal laboral de las competencias funcionales Titulado Superior (cód. 10010) y Titulado Medio (cód. 20010)

Los puestos se computarán a la Competencia Funcional de Titulado Superior o Titulado Medio, de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente a la entrada en vigor de la Ley 20/21. Independientemente de las Especialidades.

En todo caso, se recogerán en la correspondiente memoria administrativa del expediente de la OEP extraordinaria, las titulaciones exigidas para la cobertura de estos puestos, siempre que dicha titulación conste en el contrato. Con el fin de poder adaptar las convocatorias en función de dichas titulaciones. Todos aquellos puestos para los que no fue necesario una titulación concreta se convocaran en la Competencia Funcional genérica del Convenio Colectivo de “Titulado Superior” o “Titulado Medio” según proceda.

Ojo: En las bases deben reflejarse las equivalencias de titulaciones

Respecto al punto 2 del citado documento, CCOO efectúa las siguientes puntualizaciones, aportadas a la Secretaría de la Mesa:

*El art 2.1 de la ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece, **que adicionalmente** a lo establecido en los art 19.Uno .6 de la ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017(OEP 2017) y 19 .Uno .9 de la ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018(OEP 2018), se autoriza esta nueva tasa de estabilización, por lo que ,del total de las plazas computadas de acuerdo con el apartado 1) de este documento de criterios se detraerán las plazas vinculadas a los procesos selectivos correspondientes a las ofertas de empleo 2017 y 2018 siempre que, dichos procesos selectivos, se hayan convocado antes del 30/12/2021.(fecha de entrada en vigor de la ley 20/2021) **Ojo, que se hayan convocado y estén en curso, es decir que se hayan publicado listas de admitidos y excluidos porque ya ha generado un derecho. En nuestro caso, están sin convocar los procesos de Encargados (10 pl), Gobernantas (2 pl) y Peones Especializados de Montes (13 pl, 11 de ellas de***



INF). Y están sin sacar listados, y por tanto también se podrían incluir en las plazas de estos procesos extraordinarios: Educadores de Discapacitados (29 pl -25 de estab-), Auxiliares de Enfermería (374 pl), CTSA (100 pl), Personal de Servicios (346 pl).

A continuación, la Sra. presidenta agradece su intervención y cede la palabra a **TISCYL/CESM**:

Su representante solicita que se aporten a los miembros de la Mesa, los informes complementarios a la ley 20/21 que sean de obligado cumplimiento.

Manifiesta la disconformidad de esta organización sindical con los criterios que sirven de base para la elaboración de la OEP extraordinaria, al no haber sido negociados previamente.

Interviene la Sra. presidenta para puntualizar que los criterios para la aplicación de una norma con rango legal, no son objeto de negociación. No obstante, ello no impide que por la parte social, se hagan las observaciones y correcciones que se estimen pertinentes para su toma en consideración.

Continúa el representante de TISCYL/CESM, alegando que no comparten el criterio seguido para la exclusión de las plazas cuya forma de provisión son la libre designación o el concurso específico, así como las plazas cofinanciadas, de esta oferta extraordinaria.

Asimismo se debe proceder al debate del sentido y alcance de la D.A.8ª de la ley 20/21 de 28 de diciembre en concordancia con lo preceptuado en la D.A.6ª con la misma ley, ya que entienden que el único límite que imponen, en cuanto a las plazas que deben ofertarse en este proceso extraordinario de estabilización, es la antigüedad, esto es, se deben convocar todas las plazas estructurales que con fecha anterior al 1 de enero de 2016 estén ocupadas de forma temporal.



Interviene la **Sra. Presidenta** para aclarar, que deben quedar a salvo las plazas ya incluidas en las correspondientes ofertas de los años 2017 y 2018, ya publicadas y convocadas.

Continúa el representante de **TISCYL/CESM**, subrayando la oportunidad actual que se tiene , y que ofrece la ley de 20/21, para atajar el problema de la temporalidad en el empleo público, lo que debe hacerse sin restricciones o trabas innecesarias en cuanto al número de plazas al que deben acogerse estos procesos extraordinarios.

A continuación la Sra. Presidenta da paso al tercer y último punto del orden del día:

Punto tercero: Ruegos y Preguntas

No se presentan más cuestiones ni por la Administración ni por la parte social presente

Sin nada más a tratar, la Sra. presidenta agradece la asistencia y participación de los presentes y levanta sesión a las 12.16 horas del día de la fecha

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega

Laura Vielba Flores