



**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE  
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL DÍA 22 DE OCTUBRE DE  
2021.**

En Valladolid, siendo las 09:36 horas del día 22 de octubre de 2021, de forma presencial, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA  
ADMINISTRACIÓN**

D<sup>a</sup> Paloma Rivero Ortega

**Directora General de Función Pública**

D<sup>a</sup> Teresa Barroso Botrán

**Directora General de Recursos Humanos**

**Consejería de Educación**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Luisa Viejo Álvarez

D. Juan José Trigueros Garrido

**Dirección General de Función Pública**

D. Roberto Salamanca Criado

**Consejería de la Presidencia**

**Consejería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Victoria Alonso Arranz

**Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

D<sup>a</sup> María del Carmen González Martínez

**Consejería de Cultura y Turismo**

D<sup>a</sup> Lourdes Paredes González

**Dirección General de Recursos Humanos**

**Consejería de Educación**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Caridad de Diego Hernando

**Consejería de Economía y Hacienda**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen San Martín López

**Dirección General de Presupuestos y Estadística**

**Consejería de Economía y Hacienda**

D<sup>a</sup> Begoña Fernandez Olaskoaga

**Consejería de Fomento y Medio Ambiente**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jesús Martínez Serrano

**Consejería de Sanidad**

D<sup>a</sup> Yolanda Noriega Moyano

**Consejería de Empleo e Industria**

D<sup>a</sup>. Maria Jesús Fernández Mañanes

**Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**

D<sup>a</sup> Carmen Hidalgo Alonso

**Gerencia de Servicios Sociales**



## **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

### **CSIF**

- D. Agustín Argulo Martínez
- D<sup>a</sup> Carmen Gutiérrez Doncel
- D. Mariano Gonzalez Clavero

### **UGT**

- D. Carlos Arenas Vázquez
- D. Juan Ignacio Vargas Juárez

### **CC.OO**

- D. Ernesto Angulo del Río
- D. Juan Carlos Hernández Nuñez
- D. Antonio Ramos Blazquez
- D. Salvador Escribano García

## **ORDEN DEL DÍA**

**Punto primero:** Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de los días 3, 13 y 27 de septiembre de 2021.

**Punto segundo:** Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2021. Propuesta de acumulación de las convocatorias correspondientes a las ofertas de empleo público de los años 2019 y 2020.

**Punto tercero:** Modificación de la Orden EYH/285/2021, de 11 de marzo, por la que se publican las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos para el año



2021, como consecuencia del incremento de los sexenios negociado en la mesa sectorial de personal docente de centros públicos no universitarios celebrada el día 17 de septiembre de 2021.

**Punto cuarto:** Proyecto de decreto \_\_/2021, de \_\_\_\_\_, por el que se regula la organización y funcionamiento de la comisión regional de la función pública.

**Punto quinto:** 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<sup>a</sup>. Sonia Bustos Arribas, 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, a excepción de dos representantes de la organización sindical CSIF que asistieron en remoto.

**Punto primero:** Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de los días 3, 13 y 27 de septiembre de 2021.

Toma la palabra la Sra. presidenta para dar la bienvenida a los miembros de la mesa y a continuación se pasa a aprobar las Actas de los días 3, 13 y 27 de septiembre.

La Sra. presidenta cede la palabra a la secretaria la cual indica respecto del Acta del día 03 de septiembre que se ha recibido en la Secretaría una alegación al Acta por parte de la Organización Sindical de CCOO advirtiendo del error en el nombre de su portavoz, donde pone "Carlos Hernández Nuñez" debe poner "Juan Carlos Hernandez Nuñez". La representante de la Consejería de Fomento y Medioambiente señala que se ha enviado a Secretaria de la Mesa una corrección ya que en la página 8 del Acta se debe modificar la



denominación del Jefe de Área de Asistencia a Usuarios, pues donde pone "Técnico del Servicio de Informática Corporativa de la Dirección General de Telecomunicaciones y Transformación Digital", debe poner "Jefe de Área de Asistencia a Usuarios del Servicio de Informática Corporativa de la Dirección General de Telecomunicaciones y Transformación Digital", igualmente hay un errata en el párrafo 8 de la página 8, donde pone "centralistas" debe poner "centralitas". Continúa indicando la representante de la Consejería que en la página 9 se repite de nuevo el error en la denominación del cargo del funcionario que informó sobre las actuaciones del CAU, y donde pone "Jefe de Servicio de Informática Corporativa", debe poner "Jefe de Área de Asistencia a Usuarios del Servicio de Informática Corporativa de la Dirección General de Telecomunicaciones y Transformación Digital".

No habiendo más alegaciones respecto de este Acta se aprueba por unanimidad.

Con respecto al de 13 de septiembre de 2021, el portavoz de CSIF indica que hay un error en el nombre de unos de sus portavoces, y donde pone "Agustín Educación", debe poner "Agustín Hernández Blázquez".

No habiendo más alegaciones respecto de este Acta se aprueba por unanimidad.

Por último, el Acta del día 27 de septiembre de 2021, el portavoz de CCOO señala que en la página 8, párrafo 9 cuando en su intervención señala que "es pronto para levantar estas medidas y sugiriendo que habría que esperar a enero o febrero para ver evolución, con la posibilidad de que pudiera surgir una quinta ola", quería decir "una sexta ola".

No habiendo más alegaciones por parte de los miembros de la Mesa por lo que se aprueba por unanimidad.



**Punto segundo:** Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2021. Propuesta de acumulación de las convocatorias correspondientes a las ofertas de empleo público de los años 2019 y 2020.

En primer lugar, la Sra. presidenta aclara que se ha mandado la documentación como primera propuesta de oferta, ya que es en esta Mesa donde se debe debatir y analizar este proyecto, y que se espera recibir la propuesta y análisis de las centrales sindicales, y en la siguiente mesa se tratará de cerrar, y se traerán también las ofertas que se han aprobado en las mesas sectoriales de Educación y Sanidad, del personal docente y de personal de instituciones sanitarias respectivamente.

Una vez dicho lo anterior, con respecto al punto primero la Sra. Presidenta da la palabra a la Jefe de Servicio de Acceso y Provisión, para que explique cómo se ha formulado, si bien les recuerda que las ofertas de empleo pública se desarrollan en el marco de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y que la desarrollada este año se ha realizado en base a la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, por lo que la Oferta de Empleo Público se tiene que restringir a la tasa de reposición de efectivos que viene marcando el Estado, y que todas las Comunidades Autónomas han reivindicado su supresión con los límites que supone la renovación de las plantillas. La Ley de Presupuestos Generales es la que marca por tanto los criterios de la Tasa de Reposición, tanto en los sectores prioritarios definidos por el Estado, como la de los sectores no prioritarios. Dicha Tasa no son vasos comunitarios al cien por cien, pero si se pueden



intercambiar de sectores no prioritarios a prioritarios, de no prioritarios entre sí, y de prioritarios entre sí. La Junta de Castilla y León, con los criterios que marca el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado es como se ha elaborado la Oferta de Empleo Público teniendo en cuenta la Tasa de Reposición. Informa también que se debe conocer, ya que el año pasado se hizo la Oferta de Empleo Público con la relación de puestos de trabajo anterior que no habían decaído por la falta de firmeza de las Sentencias que anulaban las RPT, este año una vez firme las sentencias, se ha realizado la Oferta de Empleo con las RPT de 2018, por lo tanto, no son acordes con la realidad de las necesidades que existen de personal en todas las Consejerías. Cree la Sra. presidenta que con la elaboración de las nuevas RPT estas regularizarán, se podrán recuperar los puestos que salieron a Oferta del año pasado, pero como se ha dicho, se está limitado con las limitaciones de los Presupuestos Generales del Estado en relación a la Tasa de Reposición y a los sectores prioritarios y no prioritarios. Por lo tanto aunque se quiera incrementar la Tasa de Reposición en determinados Cuerpos, mientras que el Estado no los incluya como sectores prioritarios, o no existan plazas suficientes para reponerlas por las RPT vigentes o se puede realizar. Se espera poder regularizar esta situación al año que viene, si bien se está a la espera de la posible modificación por Ley de Cortes del artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, y del concepto de estabilización. Una vez expuesta la situación, la Sra. presidenta señala que el criterio que se ha seguido para seleccionar los puestos ha sido el que se ha seguido siempre, pero se ha tratado de preservar en la medida de lo posible, la modificación de ese artículo 10 del EBEP, que si bien está en fase de enmiendas, no está dejando claro como lo va a desarrollar por el Estado o si al final se va a aprobar. La Ley de PGE o el proyecto de este para el año 2022, quizás sea más aperturista o flexible en cuanto a la Tasa de Reposición de efectivos, ya que las CCAA han insistido en que el sistema actual limita mucho en cuanto a la cobertura de las necesidades de personal en según qué cuerpos por lo que la solución sería eliminar o suprimir la Tasa de Reposición.

Igualmente se ha incorporado la promoción interna, que seguramente con las propuestas que se realicen por las Organizaciones Sindicales, se



incrementarán su número, y también se deberá hacer una reflexión debida en función de los resultados de los procesos de promoción interna realizados a lo largo de este año, y lo que han supuesto.

Antes de terminar esta primera exposición la Sra. Presidenta agradece el trabajo realizado por las distintas Consejerías, en la revisión de las propuestas elaboradas desde la Dirección General de Función Pública, si bien explica que no se ha podido en muchos casos satisfacer sus peticiones debido a las limitaciones existentes con la Tasa de Reposición, si bien se intentará realizar alguna modificación como puede ser en la Consejería de Agricultura, que al haber un cuerpo a extinguir que quizás se tendría que suprimir en la oferta y acumularla a otros cuerpos, pero se irá viendo con las distintas propuestas que se acuerden en este ámbito.

Con este análisis global, la Sra. presidenta da la palabra a la Jefe de Servicio de Acceso y Provisión para que explique cómo se ha elaborado la Oferta Pública de Empleo para el año 2021.

La jefa de Servicio de Acceso y Provisión explica que todo lo que determina en una OEP viene regulado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en este caso la oferta para el 2021 viene regulada en el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. En ella se determina la Tasa de Reposición, determina la existencia de sectores prioritarios y no prioritarios, y señala que en los sectores prioritarios se pueden agrupar para el cálculo de plazas, y de los sectores no prioritarios se puede pasar a los sectores prioritarios, si bien cuando algo no es prioritario no se puede sacar más plazas que como máximo se determina en el sector no prioritario. Este año, junto con la oferta, se ha facilitado a los miembros de la Mesa lo que es la Tasa de Reposición. De acuerdo con los criterios de la Ley de PGE, se encuentra en ellas el número de cuerpos o competencias funcionales, en el caso de personal laboral que son sectores prioritarios o sectores no prioritarios. En los primeros, sectores prioritarios, la Ley de PGE ha permitido incrementar las plazas hasta un 110%, y en los no





prioritarios hasta el 100%. La Ley de Presupuestos determina como se calcula la Tasa de Reposición, que en líneas generales señala que son las salidas de personal propietario menos las entradas de personal propietario, dicho resultado da el valor neto de la Tasa de Reposición. Esto quiere decir que, si un determinado cuerpo o competencia funcional no está clasificado como prioritario, en ese cuerpo como máximo el número de plazas que se podría incluir en esta oferta sería la que determina la columna de otros sectores, es decir los no prioritarios, por tanto el 100%. Como ejemplo el Cuerpo de Arquitecto, que está el primero en el listado aportado, como está encuadrado en los sectores no prioritarios, el número máximo que se puede sacar teniendo en cuenta la Tasa de Reposición es 1. Otra limitación a la Oferta es que una vez que se tienen las plazas máximas que se pueden sacar en cada uno de los cuerpos y competencias funcionales, hay que comprobar si existen puestos disponibles para poder afrontar esa oferta. Este año además se ha hecho de momento una estimación de las plazas que en este momento podrían ser objeto de incorporación a la estabilización que actualmente se ha aprobado del Real Decreto Ley 14/2021, y por lo tanto se ha tenido en cuenta esta circunstancia para calcular las plazas que podrían ser disponibles a la hora de afrontar la oferta. Por otro lado, se ha considerado por ser un sector no prioritario el número máximo de plazas que se pudieran sacar era una, no se iba sacar a no ser que se pudieran acumular a ofertas anteriores, puesto que esto da lugar a un ingente trabajo y consumo de recursos y por tanto no es eficiente. Una vez expuesto lo anterior, la jefe de Servicio de Acceso manifiesta que se ha realizado una primera propuesta de Oferta, donde se ha tenido en cuenta las distintas propuestas realizadas por las Consejerías, y en la medida que se ha podido afrontar se han ajustado a la primera propuesta que se mandó desde la Dirección General de la Función Pública.

Seguidamente y una vez terminada la explicación la Sra. presidenta da la palabra a las distintas organizaciones sindicales para que manifiesten sus propuestas, aclarando que para seguir un orden en la sesión primero se va a analizar la propuesta inicial de oferta, con posterioridad se analizar la promoción interna, y por último a la posible acumulación o no de procesos



selectivos. El orden de intervención de acuerdo con la representación de las distintas organizaciones sindicales es CSIF, UGT y CCOO.

Seguidamente se transcribe de forma literal la intervención del portavoz del CSIF enviada a esta Secretaría.

**"1. CUESTIONES GENERALES.**

*Desde CSIF agradecemos los datos de pérdida de efectivos durante el año 2020 y el análisis de la tasa de reposición de la OEP del 2020 que se nos ha remitido, aunque 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. También estamos pendientes de la tramitación parlamentaria del proyecto de ley derivado del RDL 14/2021, sobre la reducción de la temporalidad en la Administración.*

*Solicitamos la certificación del número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior, según establece el artículo 19. Uno. 7. de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.*

*No entendemos que esta información no se nos facilite, cuando en otros sectores de esta misma Administración como Sanidad y Educación se facilitan sin ningún problema, demostrando una transparencia que por parte de la Función Pública no se ejerce.*

*También queremos solicitar las memorias económicas y jurídicas de este proyecto de OEP 2021.*



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

*Todavía tenemos sin convocar parte de la OEP del 2017 (Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, BOCYL Núm. 189, de 2 de octubre de 2017) y 2018 (Acuerdo 64/2018, de 20 de diciembre, BOCYL Núm. 247, de 24 de diciembre de 2018) como Farmacéuticos, Veterinarios y Letrados en Personal Funcionario y varias competencias funcionales de personal laboral. También tenemos que decir que está pendiente toda la oferta de promoción interna de personal laboral de los años 2017 y 2018, 405 plazas (240+165) lo que supone un agravio comparativo con respecto al personal funcionario donde se ha desarrollado toda la oferta de promoción interna, privando al personal laboral del derecho a promocionar y por tanto mejorar en el empleo.*

*Volvemos a presentar una propuesta referida a diversos criterios generales, a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos, ya de cara a aplicar a las siguientes convocatorias de las OEP 2019-2020 acumuladas y sucesivas, determinando:*

- *Sistema selectivo.*
- *Numero de ejercicios Fase Oposición.*
- *Numero de temas.*
- *Tipo de ejercicios, Numero de respuestas.*
- *Duración.*
- *Determinación del nivel mínimo para superar los ejercicios.*
- *Distribución puntuación fase de oposición-concurso.*
- *Méritos objeto de baremación.*

*Igualmente, y para evitar situaciones como las que se han dado en los últimos procesos, solicitamos que a las **pruebas** se les aplique el examen tipo **test**, incluidos los supuestos prácticos, y que el nivel de las pruebas se negocie con las centrales sindicales, **creándose un equipo multidisciplinar** independiente, profesional y con el reconocido prestigio adscrito a la Dirección General de Función Pública para el desarrollo de estos procesos, al igual que existe en el INAP.*

## **1.1. Necesidad de dotación previa a la cobertura.**

*Las plazas incluidas en el presente decreto de Oferta de Empleo Público 2021 habrán de encontrarse dotadas presupuestariamente y convocarse en su totalidad dentro del plazo de ejecución de la OEP.*



### **1.2. Ejecución de la oferta.**

*Aceptamos, como no, la acumulación de las ofertas los años 2019 y 2020, puesto que ha sido una propuesta puesta encima de la mesa por esta central sindical, con el fin de conseguir lo antes posible la cobertura de los puestos de trabajo.*

*Se da la circunstancia de que los empleados públicos jubilados en el 2017, más los jubilados en el 2018, más los del 2019, más los del 2020 y los jubilados del año actual, dejan vacantes plazas que no serán ocupadas, en algunos casos, hasta el 2022, lo que supone un ahorro económico para esta Administración del Capítulo I- Gastos de Personal importante, en detrimento del servicio público por la falta de cobertura de estos puestos.*

### **1.3. 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.*

*4.- En el caso de procesos de promoción interna el coste de la tasa sería gratuita.*



#### **1.4. 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 de 2021, 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.*

#### **1.5. Promoción interna.**

*Para CSIF, nos merece especial mención la promoción interna como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser promovida por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito para promoción profesional, como la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a superiores, porque es un derecho de los empleados públicos la carrera profesional.*

*Es necesario en los procesos de promoción interna, que hoy tratamos, ayudar a la promoción profesional con la **elaboración de temarios estándar gratuitos y actualizados por la Administración**, que faciliten la formación adecuada en las distintas competencias funcionales y cuerpos afectados, sobre todo, en aquellos donde se oferten mayor número de plazas. También se impulsará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a la participación en los procesos de promoción interna con la inclusión en los planes de formación de la ECLAP de los cuerpos o competencias funcionales más numerosos.*

*Y finalmente, queremos un compromiso de que la Junta de Castilla y León, proceda a convocar todas las plazas de las OEP 2017 y 2018 antes de que finalice el año 2021, y las correspondientes a las OEP del 2019 y 2020 antes de que finalice el año 2022, como un acuerdo político con los ciudadanos y empleados públicos de la Junta de Castilla y León, adaptada a la actual situación de crisis sanitaria y la acumulación de pérdida de efectivos.*

*En las fechas en que nos encontramos, creemos que la DGFP va a tener serias dificultades para cumplir la previsión de convocar las OPE 2017 y 2018 antes de que finalice el presente año, lo que nos obligaría al inicio de actuaciones judiciales con el propósito de que no se pierda ninguna plaza que tanto hace falta para la buena prestación de los servicios públicos de la Comunidad de Castilla y León.*



## **2. PROPUESTA DE PLAZAS.**

*Analizando esta OPE de 2021 la consideramos totalmente insuficiente, vemos que se ofertan un total de 413 plazas por el turno libre para cuerpos y escalas de la Administración General, y sorprendentemente solo se ofertan para el turno de promoción interna 139 (33,65%). Y se ofertan por el turno libre un total de 50 plazas para cuerpos y escalas de la Administración Especial, aparte de otras 47 plazas para cuerpos y escalas de funcionarios sanitarios, y por el turno de promoción interna solo 14 plazas (28,00%), cuando la promoción interna no computa a la hora de aplicar la tasa de reposición. Y lo más sorprendente es, que no haya ni una sola plaza para la promoción interna del personal laboral.*

*Tampoco entendemos cómo han aplicado la tasa de reposición a la hora de calcular el número de plazas ofertadas, porque no coinciden con los datos facilitados. En los datos que se facilitan de Altas/Bajas año 2020 se comprueba que en el cuerpo de Gestión hay 37 plazas, 68 del cuerpo de Administrativos y 180 del cuerpo Auxiliar, no coincidiendo con las plazas que se ofertan en el turno libre con 50, 240 y 100 respectivamente. Así mismo, figuran como tasa de reposición 30 plazas de Agentes Medioambientales y no se oferta ni una en el turno libre, cuando hay gran cantidad de puestos de trabajo vacantes, y se ofertan por turno libre 357 plazas de Personal de Servicios cuando la tasa de reposición es de 178. Y también han mencionado que las 4 plazas del cuerpo de Inspectores de Calidad de Fraude Alimentario las van a retirar, así que proponemos que las 4 plazas se oferten del cuerpo de Inspectores de Consumo.*

*Pero si analizamos pormenorizadamente esta OPE 2021, llama mucho la atención que se oferten por el turno libre 240 plazas del cuerpo administrativo. Resulta que ahora mismo hay 192 funcionarios auxiliares administrativos aprobados por el turno de promoción interna derivado de la OPE 2018, aparte de 11 funcionarios por el turno de discapacidad, para un total de 60 plazas del cuerpo administrativo por promoción interna. O sea, que 143 funcionarios auxiliares administrativos que han aprobado la*



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

*oposición del cuerpo administrativo se van a quedar sin poder promocionar al cuerpo administrativo por falta de oferta de plazas y sin embargo, en esta OPE 2021 se ofertan a turno libre 240 plazas, que si añadimos las plazas pendientes de convocar del cuerpo administrativo de las OPE 2019 que se ofertaron 46 más otras 60 plazas de la OPE de 2020, en total por el turno libre esta Administración va a ofertar 346 plazas del cuerpo administrativo, y sin embargo a sus propios funcionarios del cuerpo auxiliar les deniega el derecho a promocionar porque no ofertan plazas suficientes. Esto es inadmisibile.*

*Pero, además, de los funcionarios auxiliares aprobados por el turno de promoción interna, un total de 85 funcionarios han obtenido en el concurso de méritos, una plaza abierta/barrada C1C2 y la mitad no van a promocionar al cuerpo administrativo aunque lo van a desempeñar.*

*Esto demuestra una vez más, que esta Administración limita el derecho de promoción y progresión en la carrera profesional a sus empleados públicos, con una OPE ridícula.*

*CSIF proponemos que en las siguientes convocatorias por el turno de promoción interna, se incluya un apartado, que permita a los Tribunales de Selección añadir una relación complementaria de aspirantes aprobados en el correspondiente proceso selectivo pero que se quedaron sin plaza, teniendo en cuenta, que la convocatoria de la OPE 2018 se permite eximir de la realización de las pruebas en la siguiente convocatoria, por una sola vez. Y ese número de aprobados no supongan una reducción del total de plazas ofertadas en la OPE siguiente.*

*CSIF pedimos que desde Función Pública se reconozca de manera efectiva el derecho a la promoción y progresión de los empleados públicos, y se facilite la promoción interna en el mismo puesto, igual que se hace en la Administración General del Estado y en otras Comunidades Autónomas.*

*Con respecto a las competencias funcionales adscritas a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente solo aparecen 4 plazas de Celador de Medio Ambiente en esta propuesta de OEP 2021 que se ajuste a lo establecido como sector prioritario, punto G) del artículo 19. Uno. 3., al aplicar la tasa de reposición del personal del Operativo de Prevención y Extinción contra Incendios Forestales, OPEIF, y que se encuentra con una alta tasa de interinidad cercana al 75%, por lo que consideramos se deberían*



*incluir plazas de nuevo ingreso para las competencias funcionales donde sus tareas están destinadas al personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales.*

*Proponemos una oferta en materia de promoción interna de 184 plazas como mínimo para personal laboral, en consonancia con el 45% que contiene el acuerdo de 25 de julio de 2017 referido a un mantenimiento de un número de plazas similares a anteriores ofertas, ejemplo: en el año 2018 se ofertaron 165. Además, la oferta de promoción interna de personal laboral deberá presentarse desglosada por competencias funcionales al igual que se hace por cuerpos y escalas para el personal funcionario, evitando así los excesivos retrasos en el cumplimiento de las ofertas por la distribución de plazas entre las distintas competencias funcionales, pudiendo llegar incluso a producirse la caducidad de las mismas, dando falsas expectativas a los empleados públicos”*

En contestación a lo aludido por el sindicato CSIF en relación a la primera parte de su exposición, la Sra. presidenta manifiesta que las memorias del expediente a la Oferta de Empleo Público van incorporadas una vez que se tramites, por lo como otros años se les hará llegar toda la documentación que acompaña a la Oferta. Sobre la promoción interna se explicará seguidamente una vez se vea el turno libre, si bien reconoce que faltan convocatorias del 2017 y 2018, si bien se están recibiendo de las Consejerías la propuesta de los procesos selectivos pendientes, pero antes de que termine el año se va a convocar todo. En cuanto al personal funcionario quedan pendientes la de Veterinarios y Farmacéuticos que se van a convocar a principios del mes de noviembre, y letrados que se quiere convoca a finales de noviembre o principios de diciembre. Con respecto a laborales se llevarán a Comisión Paritaria las propuestas que están pendientes.

En cuanto a las Tasas de derecho de examen, le recuerda como en otras ocasiones, que desde la Dirección General de Tributos para poder aceptar o no y estudiar con seriedad la propuesta de la supresión o reducción de la Tasa, necesitan una memoria económica, por tanto al partir de cero en cuanto a los procesos selectivos desde hace mucho tiempo, no se podía elaborar, pero como





este año se están convocando todos los procesos se podrá hacer un análisis que de pauta para poder hacer una memoria económica y poder hacer una propuesta a la Dirección General de Tributos. Por tanto, se intentará al año que viene retomar este asunto con un análisis completo. Sobre la posibilidad de la elaboración de temarios de la Dirección General y la ECLAP, como se ha dicho en anteriores ocasiones es la intención, pero por la falta de medios humanos y por el exceso de tareas prioritarias en algunos casos no se ha podido. Sin perjuicio de esto se va a tratar de hacer un esfuerzo e ir tendiendo a ello. La mesa común o mixta de renovación de procesos selectivos se quiere constituir antes de que termine el año para los procesos que se pretende acumular de 2019-2020, y que se tienen que convocar en el año 2022 y que afectarían tanto a la promoción interna con la actualización de los procesos, como al turno libre sobre todo al contenido del proceso selectivo en sí para actualizado a la demanda actual.

En cuanto a la aclaración de la Tasa de Reposición se retrotrae a las palabras señaladas por la jefe de Servicio de Acceso y Provisión, eso ocurre porque son vasos comunicantes los sectores prioritarios, por lo que en función de que haya plazas suficientes para reponer en un cuerpo o no, se podrán acumular entre cuerpos.

Toma la palabra la jefe de Servicio de Acceso y Provisión, indicando que se debe partir del artículo 19. Tres de la LPGE, en cuanto dice que *"la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios..."*, señalando que esta idea es básica. Si se comprueba que el cuerpo de gestión es prioritario (8 prioritario y 29 plazas en no prioritario), por tanto, como es prioritario se puede acumular todas las plazas que se quiera, incluso las de otras categorías prioritarias en ella, sino pasar también otras plazas de otros cuerpos no prioritarios a ese grupo, siempre que se tenga plazas disponibles para ofrecer. Explica que el total de plazas de tasa de reposición son 510 plazas, dichas plazas se podrían acumular dentro de cualquiera de los sectores



prioritarios podría acumularse todas, si existieran plazas vacantes suficientes para poder convocarlas. Con respecto al Cuerpo de Gestión se pueden acumular plazas de otros sectores, y como existen plazas que se pueden ofertar por las necesidades de la Administración, se pueden ofertar más plazas que las que resultan de la Tasa de Reposición propia de ese Cuerpo de Gestión.

Con respecto a la respuesta dada la portavoz de CSIF pregunta que entonces porque el Cuerpo de Ayudantes Facultativos, Escala de Agentes Medioambientales, que es un sector prioritario, tiene una Tasa de Reposición de 30, y no se ha ofertado ninguna en la oferta.

La Jefa de Servicio de Acceso y Provisión explica que cuando se ha realizado el estudio de Agente Medioambientales, se ha visto en este momento cuantas plazas vacantes estaban ocupadas por interinos, es decir plazas que se podría incorporar a la oferta, una vez comprobadas se han restado las que están comprometidas de ofertas anteriores, y de las que quedaban, con los datos facilitados por el Servicio de Registro y Gestión de Personal, se ha comprobado que existen un número de plazas vinculadas o comprometidas al proceso de estabilización del año 2020, por lo que prácticamente no quedan plazas para meter en esta oferta.

Toma la palabra la Sra. presidenta para señalar que, no obstante, ya que este criterio no es regulado por la norma, si se considera que esa plazas de procesos de estabilización que se está tramitando en las Cortes, se podría incluir en esta Oferta, pero con esto se dejaría a la mínima expresión la posible estabilización que salga. En la medida de lo posible se está intentando respetar siempre y cuando quede cubierta la oferta de este año. Si se ve que no es posible, o que se considera necesario por parte de las organizaciones sindicales meterlo en la oferta normal, se incluiría porque no es algo tasado ni obligado por la Ley.



El portavoz de CSIF manifiesta que en el Cuerpo de Agentes Medioambientales hay un montón de plazas vacantes, donde no hay problemas y se podrían aplicar a la Tasa de Reposición.

La Sra. presidenta contesta que esas plazas están vinculadas a los procesos que ya están convocados, y estas estarían al posible proceso de estabilización, pero no habría ningún problema para pasarla a la Oferta.

La portavoz de CSIF que el proceso de estabilización está vinculado a plazas ocupadas por interinos, pero que en el Cuerpo de Agentes Medioambientales hay muchas plazas vacantes puras que podrían ir a la Oferta.

La jefe de Servicio de Acceso y Provisión señala que si a las plazas totales que se tienen para poder convocar, se resta todo lo que hay comprometido, y todas las que cumplirían el requisito para el proceso de estabilización, no hay plazas. Por tanto, como ha indicado la Sra. presidenta es una cuestión de elección. O esas plazas no se meten en la Oferta de Empleo Público de 2001 y van al proceso de estabilización, o si se introducen en la Oferta no habría plazas para incluir en el proceso de estabilización.

La Sra. presidenta aclara a la portavoz de CSIF que esas plazas que señala de vacantes puras ya se han incluido en las convocatorias de los procesos selectivos de los años 2017-2018-2019. Aclara el portavoz de CCOO que además se tiene que tener en cuenta que muchas plazas se han perdido porque en los años anteriores no ha habido Tasa de Reposición para esas plazas.

Por ello dice la Sra. presidenta que por parte de la Administración no habría problema de incluir esas plazas de agentes medioambientales siempre y cuando la Consejería de Fomento y Medioambiente esté de acuerdo y que se llegue en esta Mesa a un acuerdo con las Centrales Sindicales, porque no es algo que venga impuesto por el Real Decreto Ley, de hecho informa que



algunas Comunidades Autónomas han hecho esto, y han dejado a la mínima expresión el proceso de estabilización, por tanto esto es un criterio que se deja para el debate de esta Mesa.

El portavoz de CSIF incide en la importancia de contar con los datos solicitados, a lo que responde la Sra. presidenta que los datos que se han enviado a las organizaciones sindicales son los datos que se han enviado al Ministerio, aclarando que lo que está solicitando CSIF son los datos del registro que están colgados en el Portal de Transparencia que son datos que están colgados desde el 2019 y son públicos, y no hay más datos. Lo que se ha pasado a las organizaciones sindicales son los datos del Certificado que se envía al Ministerio y es con los datos que esta Administración trabaja para elaborar las ofertas de empleo público.

La portavoz de CSIF analiza la oferta de 2021, indicando que en relación al turno libre las plazas que se han indicado por parte de la Administración en relación a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural supone que será el de Inspectores de Calidad de fraude alimentario, ofertando 4 plazas, manifestado que esas plazas se podían destinar a otro cuerpo como puede ser el de Inspectores de Consumo, porque no se han ofertado ninguna, y recuerda que había un compromiso por parte de la Administración de plazas de Inspectores de Consumo.

La Sra. presidenta responde que si no han salido plazas de Inspectores de Consumo será porque no haya tasa de reposición, indicando la portavoz sindical que hay dos plazas, por lo que la Administración indica que si no se han incluido será porque no haya plazas disponibles, pero se revisará de acuerdo con las necesidades que se indiquen en la Consejería, pero si es posible se tendrá en cuenta esta propuesta.

Continúa la portavoz de CSIF en su análisis de la Oferta en relación a la Promoción Interna, no entienden por qué esta Administración convoca tan pocas plazas para la promoción interna. Se oferta un 31% de plazas de la



oferta total son de Promoción Interna en comparación con el turno libre. Lo que quieren destacar es la comparación de 240 plazas del turno libre de Administrativo en relación con el de Promoción Interna, estando pendiente de convocar la oferta de 2019-2020 de Administrativo que serían 106 plazas, que en total sería 346 plazas para el turno libre cuando recientemente los funcionarios de esta Administración del Cuerpo Auxiliar han aprobado la fase de oposición del proceso selectivo a la promoción interna del Cuerpo Administrativo 192, de los cuales se van a quedar sin plaza 132, ya que solo se han ofertado 60 plazas. Por tanto, hay 132 funcionarios de esta Administración que han aprobado un proceso selectivo de promoción interna y no se le reconoce este derecho a su promoción profesional, y mientras tanto esta Administración oferta al turno libre para que venga gente de fuera a ocupar 346 plazas del Cuerpo Administrativa. Indica que pone este ejemplo porque es el más sangrante. Además, indica que el pasado jueves se ha resuelto el concurso de traslados del personal funcionario y que de este concurso de los 192 funcionarios que han aprobado, 85 han obtenido plazas de cuerpos abiertos C1/C2, por lo que van a ocupar su propia plaza. Por tanto indica que de CSIF solicitan que esta Administración de una vez por todas fomente y potencie el derecho que tienen los empleados públicos a promocionar. Desde el 2010 a penas se ha convocado promoción interna, cosa que el Estado, estando en la época de crisis desde el 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, ha seguido convocando tanto turno libre como promoción interna, y esta Administración no. Desde CSIF piden que haya una promoción interna al puesto, en el mismo puesto como ha realizado la Administración General del Estado. Indican que en aquellos cuerpos compartidos o barrados a dos subgrupos, se promocione en el puesto. Esa es una manera de promocionar a nuestro personal, evidentemente aprobando el correspondiente proceso selectivo, señalan que no piden que se regale nada, ya que según su criterio lo que no puede ser que esta Administración prefiera incorporarse de la calle a 240 Administrativos cuando los tiene dentro de su propio personal que llevan más de 20 años trabajando como auxiliares, ocupando y trabajando puestos de Administrativos, pero pangándoles como Auxiliares. Por ello solicitan que en el proceso de Administrativos de Promoción Interna del 2018 del Cuerpo



Administrativo que está pendiente de salir el listado de haber superarlo el proceso selectivo tras las fase de concurso, ya que la fase de oposición la han superado 192 personas, solicitan de acuerdo con la convocatoria que se guarda la nota para el siguiente proceso selectivo, en la oferta que se va a convocar conjunta de la oferta de 2019-2020 se incluya en las base de la convocatoria la posibilidad de que todos los funcionarios que hayan aprobado la oposición en la promoción interna se les promocióne al cuerpo superior del que han aprobado y que no se detraiga de la oferta del 2019-2020 los 134 puestos que se van a convocar, por tanto si han aprobado 143 funcionarios aprobados promuevan en su plaza y no consuma las plazas de la oferta. Indican que esto es una propuesta de CSIF.

Continúa señalando que la Promoción Interna del Personal laboral del 2021 no figura en la oferta, y además entiende que no se puede perder la promoción interna del personal laboral de las ofertas del 2017 y 2018.

Señala CSIF que según el Acuerdo del 2017 que se había adoptado entre la Administración y las organizaciones sindicales, en el que se recogía que la Promoción Interna debía ser al menos un 45% de la Oferta del Turno Libre, se debería estar en 184 o 185 plazas de Promoción Interna del Personal Laboral. Solicitan que en esta Oferta la Promoción Interna del Personal Laboral esté distribuida por competencias funcionales para que no vuelva a pasar lo que ha pasado con anterioridad, ya que si se vuelve a hacer por grupos y no se distribuye y por tanto no se convoca, se están dando falsas esperanzas a los empleados públicos con oferta que quedan en nada, y hay muchos compañeros que están estudiando, por ejemplo, del grupo V al IV, que se están viendo fustadas sus expectativas. Continúa diciendo que no solo hay que convocar los Cueros Generales, ya que los Cuerpos de la Administración Especial y oficios tienen una alta tasa de temporalidad y hay que convocarlos igualmente. Pone como ejemplo el colectivo del personal fijo discontinuo de la campaña de incendios que tienen una tasa de temporalidad del 75%.



A continuación, interviene el representante de UGT señalando que muchas de las cuestiones que iban a formular a la presidencia de la Mesa, ya han sido informadas o constadas a los compañeros de CSIF. No obstante, quiere incidir en la falta de datos para poder analizar de una manera correcta la oferta que hoy se negocia.

Siendo cierto que por parte de la representante de la Dirección General de la Función Pública se ha explicado cual ha sido el sistema de trasvase para poder pasar unas plazas, pero echa en falta la justificación y motivación de esos criterios adoptados.

Los datos facilitados con respecto a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente no le cuadran, existen más plazas disponibles y no cubiertas que las informadas por la Administración.

Queda a la espera de la explicación que realice la directora general acerca del tema de promoción interna.

Para su organización sindical el objetivo fundamental consiste en recapitular todo el sistema de función pública, revisar los sistemas de acceso, promoción interna, procesos selectivos, bolsas.

Agradece las explicaciones facilitadas que han ayudado a una mejor comprensión de la propuesta presentada por la Administración.

Por parte de la Sra. presidenta señala que ante las reclamaciones de varias organizaciones sindicales se revisará la propuesta de agentes medioambientales. Vuelve a reiterar la necesidad de que la tasa de reposición se elimine y con ella todos los obstáculos que en estos momentos impiden que las ofertas que aprobamos sean acordes con las necesidades realmente existentes.



Con respecto a los procesos de las ofertas de los años 2019 y 2020, no se convocarán hasta que se haya hecho un estudio por una mesa técnica, que revise los temarios, los procesos selectivos.

Con respecto a las bolsas, el Decreto que ahora está en vigor exige ser revisado, fundamentalmente como consecuencia de una inoperatividad en la gestión diarias de las contrataciones temporales.

Se recuerda que los anexos de altas y bajas, es idéntico que el que se remite al Ministerio, no existiendo otros datos que los ahí reflejados.

A continuación, se reproduce de manera literal la intervención del representante de CC. OO, enviada a esta secretaría:

*“Vista la información facilitada a esta representación sindical para su estudio en la Mesa Sectorial de Función Pública, Mesa de Negociación de Personal Laboral y Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, respecto a las previsiones de la **Oferta de Empleo Público de 2021 para personal funcionario y laboral**, celebradas el día 22/10/2021, presentamos las siguientes **ALEGACIONES** expresadas en la misma para que sean incluidas en el Acta de la sesión y tenidas en consideración:*

**Consideraciones generales:**

- *Pedimos que se recupere la negociación y aprobación de las OEP en el **primer trimestre** de cada año.*
- *Como ya dijimos en este mismo foro el año pasado, solicitamos la mayor rapidez en la convocatoria de procesos pendientes. Siguen **sin convocar** las siguientes plazas de **2017, 2018, 2019 y 20**:*
  - ***2017-Funcionarios turno libre:** Veterinarios y Farmacéuticos.*
  - ***2017-Personal laboral turno libre:** Educadores, Educadores de Discapacitados, Fisioterapeutas, ATE, CTSA, T.S. Educación Infantil.*
  - ***2017-Personal laboral promoción interna:** No se ha convocado nada.*
  - ***2018-Funcionarios turno libre:** Letrados, Farmacéuticos, Veterinarios.*
  - ***2018-Personal laboral turno libre:** Periodistas, Maestros de Taller, Restauradores, Celadores Medioambiente, Encargados, Gobernantes, Of. 1ª Conductores F-D, Of.1ª Oficios, Operadores CPM-CAM, Of. 2ª Oficios, Escuchas de Incendios, Peones de Montes, Peones de Montes F-D, Personal de Servicios y Personal Subalterno.*





- **2018-Personal laboral promoción interna:** No se ha convocado nada.
- **2019:** No se ha convocado nada.
- **2020:** No se ha convocado nada.

*Esto genera un problema tanto a los procesos selectivos (acumulados o no, unos con estabilización y otros no, posible caducidad de los procedimientos, etc.) como a la situación de las plantillas (siguen vaciándose los servicios, sigue aumentando la temporalidad y poniéndose en peligro la prestación del servicio público). Recordamos, no obstante, que **CCOO** votó en contra de la OEP18 porque no se negoció nada referido a los procesos de estabilización antes de aprobarse en el Consejo de Función Pública. **CCOO** también votó en contra de las de 2019 y 2020.*

*Pero además, esta situación de convocatorias pendientes hace imposible intentar hacer un seguimiento medianamente adecuado de los puestos vacantes (reales o potenciales) debido al solapamiento de procesos sobre las plazas de los distintos cuerpos, escalas y competencias funcionales. Por ello, **solicitamos** se nos dé traslado del cómputo de los **puestos de trabajo que hay en RPT y de las plazas vacantes** de cada uno de los cuerpos, escalas y competencias funcionales existentes. Esta información debe incluir **previsiones de jubilaciones y puestos pendientes de cobertura en los distintos procesos** en trámite o pendientes de convocar derivados de otras OEP.*

*No queremos terminar este apartado sin reconocer el esfuerzo al personal del Servicio de Selección y Provisión, que con tantas “idas y venidas” ven como su trabajo aumenta pero no terminan de ver resultados con las convocatorias publicadas.*

- *Renovamos nuestra petición de plantear la OEP como algo progresivo, **continuado en el tiempo**, que oferte plazas todos los años del mayor número posible de cuerpos y escalas, cada uno en virtud de su necesidad y demanda. Cubrir plazas cada año es una obligación y la motivación de los opositores es un argumento de peso: se juegan expectativas, tiempo, dinero, esfuerzo: esperanza.*

### **PERSONAL FUNCIONARIO**

**TURNO LIBRE:** *La oferta de plazas es **insuficiente** claramente dado el volumen de **vacantes** existentes, generado principalmente por las muchas jubilaciones que se vienen produciendo desde hace años y la falta de convocatorias realizadas, lo que se traduce en un elevado índice de **temporalidad**. Con el retraso que hay de convocatorias, es difícil hacer un seguimiento de posibles vacantes una vez se resuelvan los mismos; pero al ritmo de jubilaciones actual y el previsto en este año y el próximo, estamos convencidos de que es imprescindible hacer un mayor esfuerzo en la oferta si*



se consigue eliminar o variar en forma importante la **tasa de reposición de cara a futuro**.

**Turno Libre Administración General:** El número ofertado nos resulta insuficiente en todos los cuerpos, excepto en Administrativos. Sorprende el volumen de oferta en este cuerpo; consideramos que podría reducirse, hasta las 100 plazas, aumentando el número ofertado en gestión en 20 y auxiliares en 120; pero llevando aparejado de forma paralela un aumento correlativo de plazas de administrativos en promoción interna.

**Turno Libre Administración Especial:**

- **Ingenieros Superiores:** Entendemos la necesidad de introducir plazas de todas las especialidades. El número dependería de la posible oferta de plazas también a promoción interna, algo deseable en todos los casos para motivar al personal de cuerpos de ingenieros técnicos. Los únicos de se ofertan, Agrónomos y de Telecomunicaciones, nos parecen insuficientes.

De forma similar, por los mismos motivos y con idénticos objetivos debería plantearse en el resto de cuerpos con **correlación entre A1 y A2**, entre ellos los del punto siguiente.

- **CFS o CTDE Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Bibliotecas, Archivos y Museos:** Simplemente no aparecen. Nos cuesta creer que no existan vacantes que permitan oferta en ninguno de estos cuerpos.
- Tampoco aparecen PSICÓLOGOS, a pesar de unos índices de temporalidad elevadísimos.
- Volvemos a reiterar la necesidad de actualizar las denominaciones obsoletas, como la de Asistentes Sociales por "TRABAJADORES SOCIALES". Dar un número concreto a nuestra propuesta nos resulta complicado ya que no contamos con información actual del número de puestos vacantes con las que poder contar.
- Mención aparte merece la oferta referida a cuerpos y escalas **sanitarias**. Con las limitaciones encontradas durante la pandemia se despacha con 3 plazas de CFS MÉDICOS y 2 plazas de CTUP Escala Sanitaria ATS/DUE, además de las previstas para ARMACÉUTICOS Y VETERINARIOS, que también consideramos insuficientes dados los índices de temporalidad de estos colectivos. Nada respecto a INSPECTORES MÉDICOS y FARMACÉUTICOS, ENFERMEROS SUBINSPECTORES. Ni siquiera de C1-Ayudantes Técnicos de Laboratorio. No sabemos si es falta de previsión, de respeto o simple olvido. En todo caso, merecería una explicación en profundidad.

**PROMOCIÓN INTERNA:** Estas plazas no consumen tasa de reposición, por lo que pueden ofertarse en mayor volumen y variedad de cuerpos y escalas. Sin embargo consideramos que puede hacerse mayor esfuerzo, ya que la propuesta está por debajo del porcentaje comprometido, por lo que dicho porcentaje (40% de las plazas ofertadas en turno libre) debe alcanzarse. La promoción interna



*permite mantener motivado al personal en la mejora continuada, lo que repercute positivamente en el funcionamiento de la propia administración. Debemos incidir en ofertarlas en los grupos donde se detecte conjuntamente **necesidad y demanda del personal destinatario**, y ajustar los **procesos** para que no sean más difíciles que los libres como ha pasado en alguna ocasión (hay casos en que se suspende promoción interna y prueba libre). Reiteramos que es inadmisibles decir, como se dijo en algún momento por la representación de la administración en algún caso en anteriores mesas negociadoras, que los aspirantes no se preparan, cuando constatamos que hacen verdaderos esfuerzos de tiempo, dinero y falta de descanso; además, en muchos casos son personas que están desarrollando ya el puesto de trabajo al que aspiran. Por tanto, es evidente la necesidad de reajustar los procesos selectivos de este turno.*

*Ya hemos explicado en el apartado referido al Turno Libre la necesidad de introducir plazas de **promoción interna a todos los cuerpos** de Ingenieros Superiores, y resto **de cuerpos y escalas A1 con correlación en otros de A2** (por ejemplo, Archiveros, Bibliotecarios y Conservadores de Museos), dando una opción de mejora y ser un elemento motivador para estos compañeros y compañeras del A2.*

*En cuanto a los cuerpos generales, como también se adelantó en el apartado de turno libre, consideramos que se puede aumentar significativamente el número de plazas del Cuerpo Administrativo en las 140 plazas restadas en el turno libre, aunque también consideramos necesario aumentar el número ofertado para el Cuerpo de Gestión hasta alcanzar, al menos, las 30 plazas. Sin embargo, en Administración Especial, no podemos compartir la oferta: muy escasa en general, sin apenas plazas que permitan ascensos de Cuerpos y Escalas de subgrupo A2 al correlativo del A1, y tampoco en otros en los que no existe esa correlación. Nos sorprende la insistencia en ofertar 2 plazas para el Cuerpo de Gestión Escala Económico-Financiera cuando en el proceso derivado de la OEP-2018 ha supuesto que 14 de las 15 plazas ofertadas quedaran desiertas, proceso en el que el número de aspirantes era evidentemente reducido; no consideramos que exista demanda en este caso.*

## **PERSONAL LABORAL**

### **TURNO LIBRE**

**GRUPO II.- Incluir, además de lo propuesto por la Administración plazas de las siguientes competencias funcionales:**

Educador/a

TAMMIS

Responsables nocturnos



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

*Fisioterapeutas*

*Enfermeras/os*

*En estas dos últimas competencias funcionales (fisioterapeutas y enfermería) hay que conseguir que la **temporalidad sea cero**. La cobertura de estas plazas es muy difícil ya que se los lleva Sacyl; si conseguimos tener al personal fijo, los problemas serán menores para tener las plantillas ocupadas y estables.*

***GRUPO III.- Además de lo ya incluido por la Administración en su propuesta consideramos que es necesario convocar plazas de las siguientes competencias funcionales:***

*Cocineros/as*

*Cuidadores Técnicos de Servicios Asistenciales:*

*Oficial de 1ª Conductores*

*Técnico Superior en Educación Infantil.*

*Analista de laboratorio*

*Auxiliares de biblioteca*

*Auxiliares de Enfermería*

*Las 5 plazas de Encargado de personal de Oficios que aparece en la propuesta de la Administración consideramos que deben pasarse al turno de promoción interna.*

***GRUPO IV.-Además de lo propuesto por la Administración incluir plazas de las siguientes competencias funcionales:***

*Ayudante de Cocina.*

*Oficiales de 2ª Oficios*

***Grupo V.- Además de lo propuesto por la Administración incluir plazas de las siguientes competencias funcionales:***

*Personal no cualificado*

*Peón especializado de montes*

***Puesto que existe un importante número de plazas vacantes de personal Fijo Discontinuo del operativo de extinción de incendios de las tres categorías afectadas, Conductores, Escuchas y Peones de montes consideramos que***



*se deben incluir en la Oferta de Empleo plazas de estas competencias funcionales.*

### **PROMOCIÓN INTERNA**

**Grupo II:** Educador, Educador de discapacitados, TAMI,

**Grupo III:** ATE, CTSA, Cocinero, Almacenero, Encargado de servicios Generales, Gobernante, Aux. de Biblioteca, Controlador pecuario, analista de laboratorio, Conserje Mayor

**Grupo IV:** Auxiliar de carreteras, Oficial 2º oficios, ayudante de cocina.

### **PROMOCIÓN CRUZADA:**

*Tampoco consumen tasa de reposición y sin embargo no aparece en la oferta presentada. Es necesario ampliar esta posibilidad más allá del Cuerpo Auxiliar de funcionarios desde el Grupo V de personal laboral (ordenanzas). Los auxiliares de biblioteca tienen preparación, experiencia y formación (facilitada por la propia Junta en muchas ocasiones) para desempeñar puestos de Ayudantes de Biblioteca y es una magnífica ocasión de motivar a ese personal y mejorar el servicio. Pero entendemos que es necesario analizar aquellos otros casos que puedan hacer conveniente y posible este sistema de promoción. Solicitamos que este tipo de promoción se recoja como una opción válida y real de una vez por todas, en ambos sentidos (de laboral a funcionario y viceversa). Permitiría un enriquecimiento de la administración paralelo con la motivación y mejora de su personal.*

Interviene la Sra. presidenta recordando que muchos de los problemas que ahora se nos plantean, tendrían su solución en la eliminación de la tasa de reposición. Es un debate abierto y entendido por todos, pero que no está en las manos ni de esta Mesa ni de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Asimismo, y con respecto a los tiempos tardíos que señala CCOO, la propuesta se ha hecho temporalmente cuando las circunstancias lo han permitido, no debemos olvidar el momento actual desde un punto de vista



presupuestario, la posibilidad de una prórroga de los vigentes presupuestos existe, y con ello todas las consecuencias que se deriven de esa situación.

A continuación, cede la palabra a la jefa del Servicio de Acceso y Provisión con el fin de que es explique la situación existente en lo que a puestos se refiere y a su posible identificación o no en los procesos de promoción interna:

Para entender el problema generado en cuanto a la imposibilidad de identificar los puestos pongamos un ejemplo a tanto alzado. Debemos situarnos en el momento de la elaboración por parte de la Administración de la Oferta de Empleo Público para el año 2017. Por parte del Servicio de Acceso y Provisión, se solicita al Servicio de Registro dos tipos de datos:

- Las plazas que integrarán la tasa de reposición.
- El total de plazas que, en ese momento, enero del año 2017, están ocupados por personal temporal

Al primer tipo de puestos les identificaremos con la incógnita "x"

A los de segundo tipo les identificaremos con la incógnita:

- Anteriores al 2013(todos el año 2012; 2011.....)
- "y13" personal contratado antes del 31-12-2013
- "y14" personal contratado antes del 31-12-2014
- "y15" personal contratado antes del 31-12-2015
- "y16" personal contratado antes del 31-12-2016

En esos momentos y con la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se permite que, a parte de la existente tasa de reposición, cabe aprobar una oferta extraordinaria (tasa de estabilización) que recoja el 90% de las plazas ocupados a 31-12-2016 al menos en los tres años anteriores. Es decir, el 90% de las plazas ocupadas por personal temporal anterior al 31/12/2013 (años 2013; 2012:2011.)



Por lo tanto, del total de plazas ocupados por personal temporal hasta 31/12/2016 la distribución sería la siguiente:

- Para la tasa de reposición, cojo por ejemplo las plazas ocupadas por personal temporal del año 2016,
- Para la oferta extraordinaria (tasa de estabilización), tengo que coger el 90 % de las plazas ocupadas por personal temporal hasta 31/12/2013 esa fecha.

Distribuidas las plazas para tasa de reposición y tasa de estabilización, nos quedarían para poder asignar a promoción interna las siguientes:

- 10 % de plazas ocupadas por personal temporal hasta el 31/12/2013
- Todas las plazas ocupadas por personal temporal en el 2014
- Todas las plazas ocupadas por personal temporal en el 2015

De todas se toman por ejemplo para promoción interna las plazas ocupadas por personal temporal del año 2015.

Nos quedarían por el momento libres por no haber sido contabilizadas para la oferta de empleo público del 2017 las siguientes plazas:

- 10 % de plazas ocupadas por personal temporal hasta el 31/12/2013
- Todas las plazas ocupadas por personal temporal en el 2014

Analizada la OEP del año 2017, procedemos a analizar la OEP del 2018. El procedimiento para la identificación de las plazas es el arriba explicado.

En este caso la Ley de Presupuestos Generales del Estado, permite que, a aparte de la existente tasa de reposición, cabe aprobar una oferta extraordinaria( tasa de estabilización) que recoja las plazas ocupadas a 31-



12-2017 al menos en los tres años anteriores, es decir plazas ocupadas por personal temporal del 31/12/2014 para atrás-( años 14,13;12;11....)Como hemos identificado anteriormente, tan sólo nos quedaban sin convocar el 10 % de las plazas ocupadas por personal temporal hasta el año 2013 y todas las del año 2014.

Por lo tanto, del total de plazas ocupadas por personal temporal a 31/12/2017 la distribución sería la siguiente:

- Para la tasa de reposición, cojo por ejemplo parte de las plazas de ocupadas por personal temporal del año 2017,
- Para la oferta extraordinaria (tasa de estabilización) que me permiten convocar, tengo que coger todo lo que no he comprometido hasta el 31/12/2014, es decir, el 10 % de las plazas ocupadas por personal temporal hasta el año 2013 y las del 2014

Nos quedarían para Promoción interna para la oferta del 2018 las plazas ocupadas por personal temporal anteriores al 31/12/2017 no comprometidos en tasa de reposición y tasa de estabilización.

La conclusión clara es que con las OEP de los años 2017 y 2018, se han contabilizado plazas que estaban ocupadas por personal temporal hasta el 31-12-2017 es decir desde esa fecha para atrás (años 17;16; 15; 14; 13 .....),y parte de ellas e han ido a la promoción interna

El artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, prevé, que, a parte de la existente tasa de reposición, cabe aprobar una oferta extraordinaria de los puestos ocupados a 31-12-2020 al menos en los tres años anteriores, es decir de 31/12/2017 para atrás, coincidiendo por lo tanto con las plazas que se tuvieron en cuenta para la promoción interna de las ofertas 2017y 2018.





Toma la palabra la Sra. presidenta, informando que, aun rescatando la promoción interna, ésta no se podría convocar por falta de identificación de los puestos, exigencia que viene marcada por el vigente convenio colectivo. La única posibilidad de convocar estos procesos selectivos sería llegar a un Acuerdo en Comisión Paritaria que excepcionase esa obligación prevista por el Convenio.

Queda a la espera de seguir informando a todos los miembros de la Mesa sobre el asunto hoy tratado

**Punto tercero:** Modificación de la Orden EYH/285/2021, de 11 de marzo, por la que se publican las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos para el año 2021, como consecuencia del incremento de los sexenios negociado en la mesa sectorial de personal docente de centros públicos no universitarios celebrada el día 17 de septiembre de 2021.

La Sra. presidenta recuerda a todos los miembros de la Mesa, que esta materia ha sido objeto de negociación en varias sesiones de la Mesa sectorial del personal docente de los centros públicos no universitarios

Cede el turno de palabra a las organizaciones sindicales, interviniendo por cada una de ellas, sus representantes en el sector docente. Todas ellas coinciden en las siguientes apreciaciones; El incremento retributivo ha sido escaso, y con un escaso margen de negociación en cuanto a las cuantías. En ningún caso reconocerán y lucharán para evitar que ambos complementos sean excluyentes, sino complementarios. Los incrementos experimentados en los tercer y cuarto sexenio resultan escasos con relación a los operados en el quinto. La temporalización en su materialización, la consideran demasiado amplia.



A continuación, la Sra. presidenta cede el turno a la directora de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, la cual informa a todos los asistentes de cual han sido los hechos, desde un punto de vista temporal y formal, en este asunto:

- LEY 7/2019, de 19 de marzo, de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León el 26 de marzo de 2019.
- Acuerdo de 23 de julio de 2021, de la mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, relativo al desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León el 2 de septiembre de 2021.

En su apartado quinto, se prevé de manera expresa lo siguiente

*Dada la peculiaridad del personal docente en centros públicos no universitarios, al poder elegir entre el complemento de carrera profesional horizontal y el complemento de formación permanente, comúnmente conocido como sexenio, en el seno de la mesa sectorial de personal docente de centros públicos no universitarios se negociará un incremento de los sexenios tercero, cuarto y quinto.”*

- Y ese mandato se ha cumplido con las negociaciones que se han llevado a cabo en las sesiones de los días 2, 10, 13 y 16 de septiembre de 2021 en la Mesa sectorial del personal docente de los centros públicos no universitarios



La temporalización hasta el año 2024, trae su causa en la conveniencia de hacer coincidir ese tiempo, con los años acordados para la implantación de la carrera profesional.

**Punto cuarto:** Proyecto de decreto \_\_/2021, de \_\_\_\_\_, por el que se regula la organización y funcionamiento de la comisión regional de la función pública

La Sra. presidenta explica el proyecto de decreto presentado hoy ante la MGNEEPP, y que no deja de ser un desarrollo de lo ya previsto en los artículos 5 y 12 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la **Función Pública de Castilla y León**. Recuerda que este órgano busca ser un punto de encuentro técnico entre la Administración regional y la local, sin vulnerar en ningún caso el principio de autonomía local. El documento ha sido ya debatido y analizado en el Consejo de Cooperación Local, y una vez se haya analizado en esta Mesa, cumplirá su trámite procedimental de ser aprobado en Consejo de Función Pública y posteriormente Consejo de Gobierno.

Cede el turno a las organizaciones sindicales, comenzando su intervención a CSIF, manifestando ese objetivo colaborativo entre Administraciones que permitirá mejorar aquellos modelos, sistemas o normas que rigen en cada una de las administraciones afectadas, garantizando con ello una administración eficaz en la prestación de los servicios públicos, sea cual sea el nivel de ejecución.

Así mismo, agradece esa invitación a la participación de las Organizaciones Sindicales que se ha comentado, en la idea de lo que venimos haciendo que es colaborar y aportar todas nuestras ideas en la mejora de la función pública tanto de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, como en ese caso que sería de las administraciones locales.



Toma la palabra el representante de UGT señalando por qué ahora se regula este órgano, teniendo una Ley de la Función Pública a punto de iniciar su tramitación y que desde el año 2005 no ha sido necesaria su creación.

Con respecto a las funciones de ese Consejo, sería necesario añadir la frase "que afecten a la administración local". Asimismo, el carácter no vinculante, espera que en ningún caso se convierta en un trámite de obligado cumplimiento, que podría obstaculizar el normal desarrollo de la actividad ya consolidada en su ejecución.

El representante de CC. OO se da por informado.

**Punto quinto:** Ruegos y Preguntas.

El representante de UGT:

- El acceso por parte de los representantes sindicales a los centros de trabajo, una vez modificado el ACUERDO 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sigue limitado? La Sra. presidenta informa que todo ha vuelto a la normalidad, siempre por supuesto con los debidos controles de seguridad
- Estado de tramitación del decreto de teletrabajo. Por parte de la presidencia se informa que una vez complementado el texto inicial con todas las aportaciones propuestas por la Dirección General de Presupuestos y Estadística, será remitido a la Asesoría Jurídica y posteriormente al Consejo Consultivo.
- Sentencia fallada con relación al concurso de traslados. Vaya por delante que la central sindical UGT no está de acuerdo



con el contenido de la referida sentencia. Por parte de la presidencia se informa que hasta noviembre hay plazo para presentar recurso y que este se está preparando.

- Petición de reunión a la consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, con relación a la compensación para el personal de la GSS y determinado personal de las Residencias Juveniles a los que no se les aplicó el Acuerdo 32/202, así como el disfrute de una compensación económica por la carga que este personal ha tenido durante esta pandemia.
- Asimismo, pone en conocimiento la petición de una reunión con el consejero de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, con relación al tema de extinción y prevención de incendios, con especial incidencia en los agentes medioambientales
- Inmediata aplicación de las 35 horas en la Junta de Castilla y León.

Toma la palabra el representante de CC. OO, preguntando lo siguiente:

- Tramite de la Ley de Cuerpos y Escalas. La Sra., presidenta informa q en breve se remitirá el borrador.
- Resolución del concurso: las plazas de inspectores de calidad que se habían adjudicado provisionalmente y en la definitiva no han salido. ¿Existe algún motivo? Por parte de la presidencia se compromete a informarse y trasladar la información a los miembros de la Mesa
- Con respecto a a la sentencia aludida por UGT, también señala que su central sindical no comparte su contenido. Pero quiere señalar que los afectados estén preocupados, y preguntan si es posible que se decrete una suspensión en la toma de posesión. Por parte de la administración se quiere tranquilizar a los empleados públicos, prueba de ello es que se están



elaborando los procedimientos que integran el programa ACOGE con toda la ilusión de su implantación y desarrollo, facilitando la transición que existirá en todas las unidades administrativas afectadas por el concurso

- Con relación a los procesos selectivos pendientes de la OEP 2017 y 2018, las fechas empiezan a preocupar. Se informa que los procesos de veterinarios y farmacéuticos están muy avanzados.
- Modificación del decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. Por parte de la Administración se está trabajando en una modificación y no en una derogación total del texto.
- OEP 2021 para educación. La administración informa que todavía no se ha recibido ningún documento de Educación y SACYL por lo que en la próxima reunión serán trasladados para su estudio y análisis

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 12:00 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega

Sonia Bustos Arribas