



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLENO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEPENDIENTES DE ÉSTA, CELEBRADA EL DÍA 6 DE FEBRERO DE 2020.

En Valladolid, siendo las 10.00 horas del día 6 de febrero de 2020, en la Sala de Reuniones "A" sita en el edificio C de la Consejería de la Presidencia, C/ Santiago Alba, nº 1, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta que se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

Ilma. Sra. D^a Paloma Rivero Ortega
Directora General de la Función Pública

D. ^a Sonia Bustos Arribas
Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de
Personal Laboral
Dirección General de la Función Pública

D^a María Luisa Viejo Álvarez
Servicio de Acceso y Provisión
Dirección General de la Función Pública



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D. ^a Mar Sanz Fernández

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Economía y Hacienda

D ^a Pilar Heras González

Servicio de Personal y Asuntos Generales.

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D. Juan P. Pérez San José

Servicio Personal y Asuntos Generales

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D^a Ascensión Alcaine Gracia

Servicio de Personal

Consejería de Sanidad

D. Fernando Martín García

Servicio de Personal y Asuntos Generales.

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D. Antonio Ruiz Gómez

D. ^a Mercedes Buendía Buendía

Dirección General de Recursos Humanos

Consejería de Educación

D. ^a Dolores Rodríguez Berja

Servicio de Personal y Asuntos Generales

Consejería de Educación



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

D. ^a Carmen González Martínez
Servicio de Personal y Asuntos Generales
Consejería de Cultura y Turismo

D. ^a Belén Bausela Zamarro
Dirección Técnica de Recursos Humanos y Gestión De Centros.
Gerencia de Servicios Sociales

D^a Sonia Sánchez Santana
Servicio de Personal y Asuntos Generales
Gerencia de Servicios Sociales

D. Juan José Trigueros Garrido
Servicio de Acceso y Provisión
Dirección General de Función Pública.

REPRESENTACION SOCIAL

UGT

D. Julio César Martín Nevado
D^a M^a Isabel Herrán Salazar
D^a Consuelo Pombero Sánchez

CSI-F

D. José Contreras Lorigo
D. José Luis Rodríguez González
D. Agustín Argulo Martínez
D. José Mariano Prieto Arribas



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

CCOO

D^a. Mercedes Verdejo Rodríguez

D^a. Raquel Martín Domínguez

D. Ernesto Angulo del Río

Preside la reunión, la Ilma. Sra. D^a. Paloma Rivero Ortega, Directora General de la Función Pública, actuando como Secretaria Sonia Bustos Arribas, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral.

Siendo las 10.00 horas del día 6 de febrero de 2020, la Sra. Presidenta declara abierta y válidamente constituida la sesión, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1 del Reglamento de la Comisión Paritaria, con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta de la sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2019

Punto segundo: Procesos de estabilización. Ofertas de Empleo Públicos de los años 2017, 2018 y 2019.

Punto tercero: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Educador de discapacitados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Punto cuarto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Fisioterapeuta de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta de la sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2019

A continuación se incorpora de manera literal a intervención de CCOO:

"Pág. 16. Párrafo tercero.- Modificar La Representante de comisiones por la representante de CCOO inicia su exposición lamentando que en las distintas órdenes de los procesos no se hayan unificado criterios sobre la tipología y estructura de las pruebas selectivas, ya que parecería que esta iba a ser la intención de la Administración. Debería haberse constituido ya un grupo de Trabajo para estudiar el desarrollo de los próximos procesos selectivos.

CCOO piensa que de la manera que se desarrollan algunos procesos selectivos no se valoran correctamente los conocimientos de la parte específica. CCOO considera que debería tener mucho más peso la valoración de los conocimientos de la parte específica, que es en lo que se va a trabajar después día a día, que los de la parte general del temario.

CCOO propone la eliminación de las pruebas prácticas al considerar que de la manera que se realizan hasta ahora son muy poco objetivas y generan problemas en su valoración.



Responde la Sra. Presidenta que no se ha podido fijar la prueba práctica,... entendemos que lo que debe decir es "no se ha podido ELIMINAR la prueba práctica..."

Pág. 17.- La representante de CCOO sigue pensando que se puede realizar un supuesto práctico, tanto en el caso de Ayudante de Cocina como en Cocineros, como ya se realiza en otras competencias funcionales o se pueden realizar preguntas tipo test sobre supuestos de cocina que son realmente objetivos a la hora de valorar. Señalamos que en la competencia funcional de Ayudante de Cocina, lo que se tiene que pedir es la realización de comidas sencillas, la experiencia dice que por la complejidad de la prueba no siempre es así.

Pág. 18.- Incluir en el primer punto de la intervención de CCOO:

CCOO insiste en que para el acceso a la competencia funcional de Ayudante de Cocina, lo que se tiene que exigir es la realización de comidas sencilla y técnicas básicas de cocinado y manipulación de alimentos y material. No podemos exigir prácticamente en ambas convocatorias (Ayudante de cocina y cocinero) las mismas pruebas, cuando el contenido funcional es distinto.

En alguna prueba práctica que se ha realizado para Ayudante de Cocina no ha sido así. Por poner un ejemplo, en una de las convocatorias se pidió en prueba práctica la elaboración de una sopa Bella Easo, la elaboración de esta sopa no discutimos que sea de lo más sencillo, pero lo que se pide para esta competencia funcional no es el conocimiento de los nombres de distintos platos de la gastronomía, lo que hay que valorar es la elaboración de este plato. Con este tipo de prueba no se aprecia la capacidad de los aspirantes para llevar a cabo las tareas propias de la competencia funcional, cuando si se hubiera pedido la elaboración de una purrusalda, que es lo que es esa



sopa, es posible que muchos aspirantes lo hubieran realizado sin ninguna dificultad.

Pág. 19.- párrafo segundo: La representante de CCOO dice que, a pesar de ser un proceso de estabilización, no hubo una mesa negociadora donde negociar este proceso. Se debería contemplar la valoración del tiempo de trabajo en otras Administraciones y el trabajado en la empresa privada con un baremo distinto al del tiempo trabajado en nuestra Administración.

Pág. 29.- Desde CCOO consideramos que en cumplimiento de la base primera sobre normativa aplicable, el proceso selectivo debe ajustarse a lo establecido en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos. CCOO considera que mientras no exista una modificación de las titulaciones recogidas en el Convenio Colectivo, debe contemplarse como titulación de acceso únicamente la de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, no nos parece correcto que se admitan distintas a las que recoge el Convenio.

CCOO opina que la sentencia afecta a una comunidad autónoma con unas funciones concretas. Es necesario revisar funciones y ver si todo el personal podría realizarlas. Por lo tanto mientras no se vean en mesa titulaciones y funciones no procede incluir la nueva titulación. “.

El representante de CSIF, en la página 23, tercer párrafo, al final del todo, después del punto seguido, debe sustituirse su dicción por: en caso de persistir la Administración en este tipo de pruebas prácticas, pide que se graben para que a posteriori puede hacerse su comprobación.

En la página 24, cuarto párrafo, se entiende que, según ha manifestado la Jefa del Servicio de Acceso, Provisión y Relaciones de Puestos de Trabajo, puede haber un interino primero y luego otro sin interrupción. La Jefa del Servicio confirma estos criterios, que podrán ser distintos interinos y que si



no ha transcurrido más de un año de interrupción, se consideraba que continuaba la ocupación de la plaza

Página 25, párrafo cuarto, considera que viene muy sucintamente expresado. Pretende exponer todos los puntos que había detectado CSIF de la sentencia del Tribunal y de los fundamentos de Derecho. De acuerdo con todo ello, la situación era muy diferente a la que había en Castilla y León.

Comienza a exponer la alegación a este punto concreto, referente a las sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Asturias, a las cuales se hizo referencia en la sesión anterior de esta Comisión Paritaria. Se debate, al hilo de esta lectura, si puede utilizarse el turno de alegaciones para manifestar o expresar cosas que no se hubieran expresado en la reunión.

Desde el punto de vista de la Secretaría de la Mesa, la incorporación textual no es admisible.

El representante de CSIF explica que no leyó todo, en ese momento, por no alargar la sesión.

La Sra. Presidenta dice que debe mandar las alegaciones porque si realmente se hizo esa referencia y no se reproduce íntegramente por no demorar la reunión, si eso es así, se incorpora.

El representante de CSIF explica que creen que no se recoge en el Borrador de Ata lo que se dijo. Fue a raíz del estudio de admitir una nueva propuesta de titulación en la competencia de Auxiliar de Enfermería. El representante de CSIF señaló, en una sesión anterior de la Comisión Paritaria, que si la sentencia de Asturias nos obligaba, nosotros la aceptaríamos. Pero así se expresó sin conocer el sentido de la Sentencia.



La representante de la Gerencia de Servicios Sociales dice que el representante de CSIF dijo: que si la sentencia dice lo que estáis diciendo que dices, entonces estaremos de acuerdo.

El representante de CSIF responde que, al entregarnos la sentencia, CSIF valoró lo que expresa. Quiere manifestar ahora que cree que lo que dijo no se recoge en el acta. A su entender la Sentencia no señala lo que manifestó la representante de la Gerencia de Servicios Sociales. En una sesión anterior a la del día 12 de diciembre de 2019, CSIF comentó que la sentencia sí le obligaba. Vista la sentencia, en la sesión del día 12 de diciembre de 2019, entiende CSIF que no les obliga.

Contesta la representante de la Gerencia de Servicios Sociales que lo que ha leído el representante de CSIF, al exponer en la presente reunión, no es lo que se manifestó en la sesión del día 12 de diciembre de 2019. Pide el representante de CSIF que se incorpore que: CSIF, después de leída y examinada la sentencia, cree que no obliga en el sentido que manifestó la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, y por eso no es válida esa titulación.

El representante de UGT advierte que, a su juicio, existe una contradicción en lo que manifiesta CSIF y lo que recoge el borrador del acta, en la página 26, cuando habla el representante de CSIF.

En este punto, el representante de CSIF contesta que: se desconocía en la anterior reunión el contenido exacto de la sentencia; solo, ante la alusión, por parte de la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, de la existencia de la citada sentencia comentó que, de ser cierto, probablemente hubieran de aceptarlo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Prosigue que, con la redacción del borrador del acta que se ha facilitado, parece que se entiende que CSIF presta su conformidad en aquella reunión. Había dicho que, de ser cierto lo que dijo la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, estarían de acuerdo, pero de la manera en que está redactado parece que estamos prestando nuestra conformidad.

La representante de la Gerencia de Servicios Sociales reconoce que el representante de CSIF dijo de coincidir la explicación que había dado de la sentencia con ésta.

Tras este debate, se vuelve a puntualizar si, en la página 26, párrafo segundo, debería quitarse lo allí manifestado por el representante de CSIF, ante sus alegaciones al borrador de acta.

La Sra. Presidenta finaliza este punto, manifestando que se espera a las alegaciones de CSIF, a ver si encajan o entran en contradicción con el Acta y se verá el próximo día.

El representante de CSIF dice que no aportarán nada que no se dijera.

Punto segundo: Procesos de estabilización. Ofertas de Empleo Públicos de los años 2017, 2018 y 2019.

La Sra. Presidenta quiere aclarar el trabajo realizado con los técnicos de la Dirección General de la Función Pública, explicar por qué se ha incorporado este punto del orden del día, también se ha visto con los servicios jurídicos. Ha remitido como documentación. el artículo 19 de la Ley General de Presupuestos del Estado, también la resolución de 25 de noviembre de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por la que se ha publicado el Acuerdo suscrito para la Oferta de Empleo Público de 2018, por las organizaciones sindicales y la Administración, el cual hace referencia a las



convocatorias derivadas de las Ofertas de Empleo Público de 2017/2018 y los criterios de valoración y se ha incorporado, además, también un Acuerdo sobre el desarrollo de procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito de la Administración General del Estado, suscrito por la Administración y las organizaciones sindicales CSIF, CCOO, UGT y Confederación Independiente Gallega.

De la publicación y la lectura del Acuerdo que se suscribió, en la anterior legislatura, sobre acumulación de procesos selectivos de las ofertas de empleo público 2017/2018, es claro en cuanto a los términos de acumulación de ofertas y es claro en cuanto a la valoración, teniendo en cuenta que hay muchas plazas que se convocan a Estabilización, conforme a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Se establece un criterio de valoración no aprobado por todas las organizaciones sindicales, sí por la mayoría de ellas y por la Administración, de valoración del 60%- 40%; desde el punto de vista del régimen jurídico del personal funcionario está claro, se recogió de hecho el criterio en la norma; desde el punto de vista del personal laboral contradice, en cierta manera, lo establecido no ya en las normas ni en la propia jurisprudencia pero sí lo que se recoge en el convenio colectivo. De ahí la publicación del Acuerdo como algo firme

Se ha procedido a la convocatoria cómo se previó en la Comisión Paritaria de tres o cuatro procesos selectivos de Personal Laboral, uno de ellos, íntegramente, para Estabilización, Auxiliar de Enfermería; otros 3, que comparten Turno Libre y Proceso de Estabilización: Cocina, Ayudante de Cocina y Enfermero.

A la publicación y a los plazos de apertura de presentación de instancias se han venido recibiendo recursos con un trasfondo semejante. Todos versan en el mismo trasfondo. Ello ha causado preocupación, y por ello solicitó el apoyo de los Técnicos y de los Servicios Jurídicos.



Existen muchas dudas, respecto a los opositores, acerca de las plazas que se han convocado. Algunos consideran que muchas son plazas de Estabilización, otras que no llevan mucho tiempo cubiertas y también confunden lo que es Consolidación con Estabilización. ¿Por qué se produce esto? Al convocar de manera única y de una sola vez, las plazas de Estabilización y las de Turno Libre, surge un debate y esa problemática.

Considera que todo lo anterior lleva a que las Ofertas Públicas de Empleo de los últimos años han estado congeladas o no se han ejecutado. Es necesario generar una dinámica de oposiciones.

No se puede en todo caso asustar. Si acumulamos el proceso de Estabilización con el de Turno Libre en el mismo examen, los que no hayan trabajado antes, al ver la valoración 60%-40% se retraen y hay el peligro de que las ofertas de empleo queden desiertas.

Ante ese planteamiento y de la lectura de la Ley de Presupuestos y de un Acuerdo de desarrollo de procesos de Estabilización de Empleo temporal, suscrito el 11 de diciembre en Madrid con las organizaciones sindicales que coinciden con las que están presentes en esta Comisión Paritaria y en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, viene a estar claro que, sin perjuicio de que se puedan acumular las ofertas de 2017/2018, los exámenes tienen que ser separados. La convocatoria de Estabilización y sus plazas, la de Turno Libre y sus plazas, deberían estar separadas, para evitar dudas con respecto a la gente que ha venido desempeñando esos puestos estructurales, con carácter de interinidad o con contrato laboral, de aquellos que se presentan por el turno libre.

Por lo tanto, a la vista de los recursos planteados, los procesos hay que separarlos. Pero pueden ser convocados a la vez, con el mismo contenido de

examen y el mismo Tribunal, pero de manera separada para que cada opositor tenga clara estas circunstancias.

Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales , señala, el Acuerdo del Estado es claro; de la lectura de la Ley General de Presupuestos, es claro su sentido; antes de proceder a adoptar una decisión unilateral por parte de la Administración, ya que afectan a la Comisión Paritaria los procesos selectivos de Personal Laboral, se puede ver que se han mandado las órdenes de convocatoria de los procesos de Educador de Discapacitados y de Fisioterapeuta, pero eso no significa que vayan a ser así.

En base al principio de la buena fe negocial, le parecería adecuado mandar unas convocatorias separadas; pero si pretende transmitir, para llegar a un Acuerdo de la Mesa General de Empleados Públicos de mañana, que le parece más bien que se hable, más que de un nuevo Acuerdo, de una aclaración de los términos del Acuerdo que ya se suscribió en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Los procesos pueden acumularse, pero los de plazas de Estabilización con una convocatoria y el Turno Libre con otra. Son los mismos términos, pero quedando claro qué plazas se convocan.

Si esto que ha explicado está bien visto por todos, se trasladará mañana a la Mesa General de Negociación para que se debata en el ámbito del régimen jurídico de Personal Funcionario, para sacar las convocatorias en estos términos y publicar la aclaración sucinta de este Acuerdo y para hacer una difusión general de esta aclaración; con el fin de que los opositores tengan claro todo y una mayor seguridad, tanto aquellos que no han trabajado para la Administración como aquellos que ocupan plazas de carácter estructural, que es lo que pretende la regularización de la Estabilización.



Declara que éste es el análisis jurídico, por sentido común y por lo que se deduce de lo que las organizaciones sindicales en el Estado. Se entiende que comprende los procesos de Estabilización o las convocatorias de los procesos de Estabilización y de Turno Libre e, incluso, el colectivo de Personal Indefinido No Fijo (sobre este colectivo anuncia una pronta reunión) y también para personas con discapacidad. Sobre éstos últimos refiere que se está trabajando en Función Pública y debe hablar con la Gerencia de Servicios Sociales, para enfocar bien estas convocatorias y las modificaciones normativas que procedan. Afirma que le gustaría hacer conocedores a los sindicatos de ellas antes de pasar a los Puntos Tercero y Cuarto del orden del día, para ver si las organizaciones sindicales comparten su opinión, si es viable trasladar todo esto a la Mesa General y suscribir un Acuerdo en estos términos. Para luego, retomar los procesos selectivos que tienen tantos recursos, para separar los procesos y seguir en estos términos las convocatorias.

Si quiere que las organizaciones sindicales hagan un receso para plantearse un análisis, o que se debata en esta Mesa y que se lleve mañana a la Mesa General de Negociación. Concede un turno de palabra a los sindicatos.

UGT comienza la exposición diciendo que la propuesta parte porque la gente no entiende que salga su RPT y no le parece un motivo suficiente. "

La Sra. presidenta explica que la LGPE, en el artículo 19 así lo establece; porque el Acuerdo con las organizaciones sindicales a nivel nacional va en esos términos y porque los Técnicos de la Dirección General de Función Pública así lo corroboran. No obstante, ha solicitado un informe a la Dirección General de Servicios Jurídicos que remitirá en breve.



No es una interpretación ligera de los recursos, sino que la postura de la Administración es la consecuencia de una valoración jurídica más lógica, después de un análisis completo.

UGT responde que ante este argumento, requiere una valoración en detalle por nuestra organización. Les ayudaría tener copia de esos argumentos jurídicos que aconsejan la redacción del nuevo Acuerdo. **Y** entiende que el artículo 19 no limita la capacidad negociadora de las Comunidades Autónomas a acumular las convocatorias.

Contesta la Sra. presidenta que las convocatorias sí se pueden acumular. Estabilización y Libres, en dos procesos distintos. Las ofertas de 2017/2018 seguirían acumuladas. No tiene que coincidir el examen el mismo día.

Pero a la espera de ese análisis más detallado y en primera lectura, para UGT es fundamental que los procesos no coincidan en el tiempo, de manera que los opositores no tengan que escoger entre que plazas se presentan, pues implica reducir sus posibilidades de lograr plaza. UGT ha discutido el concepto de que pueda existir coincidencia en los exámenes y cree que la mayoría va a ser así.

A UGT le parece bien que sea el mismo Tribunal, aunque vemos difícil que puedan asumir tal carga.

La Sra. presidenta suscribe la garantía a la cual se refería UGT; que la gente no va a tener que escoger.

Puntualiza asimismo que si lo que se trata es que la Comunidad Autónoma reponga efectivos y que la gente pueda quedarse a trabajar en



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Castilla y León, al contrario de como ha sucedido años atrás, y ésta es la forma, lo suscribe.

UGT señala que el artículo 19 permite llegar al Acuerdo, además de indicar que el Acuerdo de diciembre del 2019 tiene en cuenta la LGPE.

Recuerda la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral que el Acuerdo del 2019 del Estado se denomina de Estabilización. No habla de Reposición.

UGT cree que sí se reconoce a las Comunidades Autónomas la capacidad de negociación. Quiere que los procesos vayan juntos y no ve inseguridad por ningún sitio. La única inseguridad, a su juicio, puede derivar de la valoración del 60-40, si no está modificado el convenio colectivo.

UGT, sobre las reclamaciones de RPTs, opina que, aunque no sea un conflicto, no acaba de quedar claro por qué unas plazas salen y otras no.

Responde la Sra. presidenta que se cumplen los criterios que establece el Estado en la LGPE. Las personas, a su juicio, confunden, en algunos recursos, lo que es la Estabilización con lo que es Consolidación. En la Consolidación, se consolidan las personas. En la Estabilización, se estabilizan plazas estructurales. Algunos de los recursos van en esta línea. No responden al criterio de la LGPE. Es más fácil de esclarecer cuando las convocatorias y las plazas se separan, se ven cuáles son plazas libres y cuáles no.

Para UGT, la mayoría de los conflictos se darán en la competencia funcional de Auxiliares de Enfermería y ahí entienden que no hay duda. Alude a las plazas con menos de 4 años que salen en Estabilización.



Contesta la Sra. presidenta que hay también otras competencias funcionales afectadas. No solo hay recursos a una convocatoria que es de Estabilización. Hay a los tres procesos, y van en esta línea. Todo ello crea una cierta inseguridad. El informe que ha solicitado a la Dirección General de Servicios Jurídicos, previo debate con su Director, es para dar mayor seguridad. Comenta que la tranquilidad se la dio ver el Acuerdo de las organizaciones sindicales con el Estado. La seguridad jurídica, tanto para la Administración como para el opositor, es mayor con una separación de los procesos. Cuando tenga el informe lo trasladará a la parte social.

Afirma que no se puede dejar de convocar porque pueden caducar los procesos. Por eso quiere un Acuerdo de Aclaración en la Mesa General de Negociación de mañana. Lo ha trasladado a la presente Comisión Paritaria pues también afecta al personal laboral; para que las organizaciones sindicales tengan un tiempo de reflexión, que cree que ya lo han tenido al suscribir el Acuerdo con el Estado.

Para UGT, el Acuerdo con el Estado sí que recoge que las Comunidades Autónomas tienen su propia competencia. Que la seguridad jurídica pudiera ser más amplia con la fórmula propuesta, probablemente sí.

La Sra. presidenta pide a las organizaciones sindicales que lo piensen y mañana se hablará de ello en la Mesa General de Negociación.

Por otra parte, la Sra. presidenta dice que ha estado comprobando las ofertas y las convocatorias, que la Administración tenga prisa en convocar no debe llevar a la inseguridad en el empleo a miles de personas. Está claro que 2017 hay que cerrarlo. No dejan de trabajar y pide un esfuerzo a las Consejerías. Apela a la prudencia y al sentido común jurídico, piensa que siempre habrá recursos. Pero que es necesario transmitir tranquilidad a los opositores.



UGT pregunta qué tiene previsto la Dirección General de Función Pública en caso de llegar a un Acuerdo en las cuatro categorías convocadas.

Responde la Sra. presidenta que se dejaría el 60/40 en Estabilización. Sacarían una paralela, de turno libre, con las plazas libres pero exactamente igual como están convocadas en Estabilización. Serían tres competencias funcionales: Cocina, Ayudante de Cocina y Enfermería. Es una valoración que se hace desde la Dirección General de Función Pública y que se ofrece a las organizaciones sindicales para su análisis.

El representante de UGT pregunta por el análisis jurídico y le gustaría ver la documentación.

La Sra. presidenta contesta que no existe documentación. Hay que sentarse en reuniones a trabajar, a debatir. Los informes de legalidad o jurídicos los emite la Dirección General cuando se lo piden. En todo caso, no quiere imponer un criterio de la Dirección General de los Servicios Jurídicos. Pide que se reflexione sobre este tema como se ha hecho en otras Comunidades Autónomas y también en el Estado.

UGT anuncia que su postura está condicionada por la decisión que tome la Dirección General de Función Pública en el asunto del Personal Indefinido no Fijo. UGT cierra esta primera intervención pidiendo aclaración sobre la situación en que quedan los indefinidos no fijos y cuando está previsto convocar esas plazas. Pues desde UGT entiende que no van a encontrar una solución más favorable para los mismos que el 60/40."

La Sra. presidenta dice que podría haber una convocatoria específica, incluso no sólo para el Personal Indefinido No Fijo. En cuanto a los datos,



faltan los de dos Consejerías. Espera ofrecer a las organizaciones sindicales los documentos para que puedan ver los datos y así dar respuestas.

A continuación se reproduce de manera literal la intervención de CCOO:

"La opinión de CCOO referente a los procesos de estabilización ha sido desde el primer día la misma: era necesario e imprescindible convocar una mesa de negociación en la cual debatir y negociar las condiciones de los distintos procesos de estabilización que se convocaran. Así lo hemos manifestado cuando se planteó la oferta de empleo de 2018 y hemos vuelto a hacerlo para la OEP de 2019, facilitando también el trabajo para las futuras ofertas de 2020.

CCOO no puede aceptar ningún proceso selectivo de OEP en el que se incluyan "plazas" sin RPT, condicionando la oferta de empleo a la futura creación de dichas plazas. Así lo manifestamos en su momento y el tiempo nos ha dado la razón. Tampoco entendíamos como se incluían en un solo proceso, el de estabilización, las plazas vinculadas a tasa de reposición, por todo esto CCOO votamos en contra.

CCOO coincide con que es necesaria la seguridad jurídica para evitar la paralización, por judicialización de los procesos convocados o del resto de la Oferta de Empleo. La reducción de la temporalidad, a través de los procesos de estabilización, debe ser un proceso serio con totales garantías de seguridad.

CCOO no votamos a favor de la OEP de 2018, tampoco lo hicimos de la de 2019 y exigimos la negociación de las condiciones de todos los procesos de estabilización en una Mesa Técnica. Nuevamente CCOO pide hoy la convocatoria urgente de una mesa de estabilización en la que tratar estos procesos. Necesitamos tener la información de todas las plazas vinculadas a



los procesos de estabilización y reposición. Es imprescindible, para no cometer más errores, que conozcamos todos los datos. Por ello desde CCOO SOLICITAMOS que se nos faciliten todos los datos, tanto de las plazas que corresponden a la tasa de reposición, como las de los procesos de estabilización. Necesitamos conocer los puestos ocupados por personal indefinido no fijo con plaza y sin ella, y la situación de todas las plazas estructurales ocupadas por personal temporal.”

A continuación se reproduce de manera literal la intervención de CSIF:

“Existe una Oferta de Empleo Público del 2017 (Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre, BOCYL Núm. 189, de 2 de octubre de 2017) y del 2018 (Acuerdo 64/2018, de 20 de diciembre, BOCYL Núm. 247, de 20 de diciembre de 2018) parcialmente convocada, que en cuanto a personal laboral, tasamos aproximadamente pendientes de convocatoria las siguientes plazas: 1.085 libres y estabilización, correspondientes a 42 competencias funcionales distintas, y 405 promoción interna. Por otro lado tenemos la Oferta de Empleo Público del 2019 (Acuerdo 191/2018, de 19 de diciembre, BOCYL Núm. 245, de 23 de diciembre de 2019) recientemente publicada y pendiente de convocatoria en su totalidad.

La convocatoria de las plazas objeto de estas ofertas de empleo público deberán publicarse en el correspondiente Boletín Oficial de la Comunidad de la Comunidad de Castilla y León dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de publicación de las ofertas de empleo público, porque estamos cerca de que algunas de la competencias funcionales del año 2017 caduquen, concretamente el próximo mes de octubre.



OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

Ofertas de Empleo Público	Convocadas		Pendientes		Promoción Interna
	Competencias Funcionales	Plazas	Competencias Funcionales	Plazas	
Acuerdo 57/2017, de 28 de septiembre.	1 + 4	381 + 211	8	206	240
Acuerdo 64/2018, de 20 de diciembre.	4	348	34	879	165
Acuerdo 191/2019, de 19 de diciembre.	-	-	13	438	166
TOTAL	5	940	55-8=47	1.523	571

En la OEP del 2018, Acuerdo 64/2018, (*) Las competencias funcionales señaladas con asterisco NO contienen plazas de estabilización. Pero no existe diferenciación entre las mismas y las de tasa de reposición.

Fecha de plazo de los 3 años: 2017 → 02/10/2020

2018 → 24/12/2021

2019 → 23/12/2022

Estabilización del empleo temporal.



En cuanto a la convocatoria de estabilización de empleo, les proponemos que se negocie en el ámbito correspondiente (Mesa general de negociación de los empleados públicos) las bases que regirán estos procesos selectivos. Es imprescindible contar con las Organizaciones Sindicales para llevar a cabo estos procesos, buscando el máximo consenso para el desarrollo normal de los mismos (Según refleja la pág. 4 del Acuerdo para la Mejora de Empleo de 29 de marzo de 2017) y tener en cuenta el Acuerdo sobre la articulación de los procesos de estabilización incluidas en la Oferta de Empleo Público 2018 de la Administración de la Comunidad de Castilla y León de fecha 14 de diciembre de 2018.

Planteamos a esta Administración la continuidad en el cumplimiento del citado Acuerdo con el fin de conseguir lo antes posible la cobertura de los puestos de trabajo, ya que se da la circunstancia de que los Empleados públicos jubilados en el 2017, más los jubilados en el 2018, dejan vacantes plazas que se suman a todas aquellas generadas en los años de crisis, sin ofertas de empleo público, y que no serán ocupadas hasta, en algunos casos finales del 2020, lo que supone un detrimento del servicio público por la falta de cobertura de estos puestos.

En dichas convocatorias, deberá indicarse expresamente que las plazas ofertadas se convocan por el proceso de estabilización de empleo temporal. Serán objeto de negociación en sus ámbitos respectivos, los criterios generales que regulen estos procesos selectivos de acuerdo con la propuesta presentada por esta Central Sindical en la Mesa Negociadora de Personal Laboral de fecha 7 de noviembre de 2019, referida a diversos criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral, como son:

- Sistema selectivo.*
- Numero de ejercicios Fase Oposición.*
- Numero de temas.*



- *Tipo de ejercicios.*
- *Duración de los ejercicios.*
- *Numero de respuestas.*
- *Penalización de respuestas erróneas.*
- *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, al estilo del existente en la Administración General del Estado dependiente del INAP, para el desarrollo de estos procesos, sobre todo ante las situaciones generadas por la repetición de exámenes y quejas recibidas en estos procesos.

También, solicitar la publicación en la web de un cronograma de los procesos selectivos para que así los opositores puedan organizarse en el tiempo a la hora de prepararse los distintos ejercicios de las pruebas de acceso.

Reiterarnos también en nuestras propuestas en la misma Mesa Negociadora de Personal Laboral del 7 de noviembre de 2019, en cuanto a Tasas de exámenes, principio de igualdad de trato y promoción interna para el personal laboral.

Por último, y en cuanto a las Ofertas de Empleo Público, se proponen los siguientes puntos a tener en cuenta:

- *Factor de edad en la reposición de efectivos en las Ofertas de Empleo Público.*
- *Agilidad en la ejecución de las OEP.*



- *Digitalización.*
- *Estudio de vacantes y plantillas.*
- *Atraer talento – Mejora de servicio público.*
- *Comisión permanente general OEP.*
- *Profesionalidad de tribunales – Difusión convocatorias.*
- *Previsión y cadencia de oposiciones.*
- *Previsibilidad para los opositores – Campaña de difusión en redes sociales.*
- *No se puede dejar caducar las OEP – Sería un rotundo fracaso.*
- *Evitar la judicialización de los procesos de acceso y provisión – Para ello proponemos negociación y acuerdos.”*

La Sra. Presidenta dice que, a lo largo de la mañana preparará un borrador para debatir en la Mesa General de Negociación de mañana que se hará entrega del mismo mañana, para tener en cuenta las reflexiones que han hecho las organizaciones sindicales.

Punto tercero y cuarto: Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Educador de discapacitados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Orden PRE/ /2020, de de enero, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Fisioterapeuta de la Administración de la Comunidad de Castilla y León



Con estas premisas quiere aclarar tanto el Punto Tercero y Cuarto, el contenido del examen quedaría en los términos en que se debata en la Comisión Paritaria; en cuanto la convocatoria, si van conjuntas o no Estabilización y Libre, quedaría sometido a la negociación de mañana de la Mesa General. Le gustaría aclarar el término de la convocatoria que afecta a las personas con discapacidad.

Al hilo de varias situaciones planteadas en los procesos selectivos de otros años y un contencioso de esta legislatura con varias demandas, ha detectado que la comprobación del desempeño de las tareas del puesto, de la capacidad para el desarrollo de las funciones de la categoría que se oferta, no queda claro tanto en las convocatorias como en el Decreto de 2008, sobre el acceso de las personas con discapacidad y a las convocatorias en que en el proceso selectivo se pide acreditación a la persona con discapacidad, tanto de su grado como de su capacidad funcional o competencia para el desempeño de las tareas.

Cómo la solicitud de aclaración se hace en un momento que podría ser inconstitucional ya que la persona con discapacidad ha superado el proceso selectivo y no se le puede echar después de superar el mismo.

Quiere concertar una reunión con la Gerencia de Servicios Sociales a la que considera está concienciada en este tema; habla de dudas y problemas en los Centros Base, al no estar claro la definición de qué es lo que se pide, qué certificados y en qué momento se piden. La idea es entrar a valorar el Decreto 2008, en los términos en que salen las peticiones de documentación y certificación en las convocatorias.

En las dos Órdenes de convocatoria se hace referencia a que se solicitará, después de superar el proceso selectivo y el listado definitivo, un certificado de reunir los requisitos para el desempeño de la competencia



funcional: Va a hacerlo desaparecer de los procesos selectivos, para que después del trabajo con la Gerencia de Servicios Sociales y un análisis jurídico del supuesto, ver en qué términos se pedirá y cómo quedará regulado; e incluso, en la medida de lo posible, igual que en la Administración del Estado y en otras Comunidades Autónomas o Administraciones Instrumentales hacer convocatorias de procesos selectivos específicos para personas con discapacidad.

Hay que identificar las plazas o puestos a los que van y no solo para acceso también en los procesos de movilidad. Así lo ha recomendado la Comisión Nacional de Empleo Público y están trabajando en esta línea todas las Comunidades Autónomas. Por eso tiene sentido la reunión con la Gerencia de Servicios Sociales y le gustaría reunirse con los sindicatos para ver cómo se abordaría esta cuestión. Indica que aunque vaya incorporada esta cláusula en las Órdenes se va a retirar.

Sobre los procesos, hay que aclarar en la redacción la documentación que se solicita.

En cuanto al contenido en sí de los puntos TERCERO Y CUARTO, la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión explica que las órdenes de convocatoria facilitadas a los sindicatos traen unidas las convocatorias 2017/2018, procesos de plazas de Estabilización y procesos de Reposición, pero está pendiente a lo que decida la Mesa de mañana.

En cuanto al criterio de las plazas, se han mantenido los expuestos en las Mesas anteriores; plazas de Estabilización, plazas de Reposición, una vez eliminadas las plazas de Estabilización y con el criterio general de mayor a menor antigüedad.



Criterios de elección de las plazas: Puestos de Estabilización, oferta 2017, puestos ocupados ininterrumpidamente de forma temporal en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016; Estabilización 2018, restando los anteriores, puestos ocupados ininterrumpidamente de forma temporal en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.

Se mantiene el criterio que se dijo de "ininterrumpidamente", cuando entre un contrato y otro no haya transcurrido más de un año.

Puestos de asignación a Reposición, reposición 2017/2018, restando los anteriores, se aplica el criterio general de ordenación de plazas: personal interino de mayor a menor antigüedad.

Siempre que existan plazas que cumplan los requisitos, con carácter general, de Estabilización y Reposición, se ofertarán puestos de jornada ordinaria, exceptuándose las competencias funcionales que lo normal sea la jornada parcial o aquellas cuyo número de plazas con jornada parcial se ha elevado, como sucede, por ejemplo, con los Técnicos de Atención al Menor en Internado.

No se incluyen las plazas de contrato de relevo, si el vencimiento es posterior al año de la convocatoria y se ofertan puestos sin titularidad, cubiertos con personal laboral fijo en cualquier tipo de movilidad: funcional, protección a la maternidad, superior categoría. No se incluyen los de movilidad por causa de salud.

Estos fueron los criterios utilizados para seleccionar las plazas.

Para UGT sus alegaciones comunes son las mismas que se hicieron en la ocasión anterior. No es necesario, para, UGT el 200% de aprobados, sería mejor el 300 %, con el fin de tener una mejor regulación de bolsas. En la



convocatoria de Educadores hay una errata en la página 4, donde figura Fisioterapeuta.

Siguen teniendo dudas sobre el criterio de aplicación: por ejemplo, una plaza en Burgos, que en teoría es de reposición y tiene una antigüedad de 2009. Se pregunta, ¿Cómo puede ser eso, que una plaza de 2009 se lleve a reposición de 2018, y no salga en Estabilización?

Responde la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión que esa plaza, una vez eliminadas las anteriores, sería la de mayor antigüedad. Habría que estudiarlo. Se revisará y se dará respuesta a ello.

Por otra parte, el representante de UGT pregunta, ¿Cómo es posible que en Estabilización salga una plaza de 2017 y no la de 2009 señalada anteriormente?

Señala la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión que esta situación es más fácil de explicar. La plaza puede ser del 2017, pero que haya estado cubierta ininterrumpidamente por más de un interino; el último interino puede tener una antigüedad muy corta, pero viene sustituyendo a otros interinos en la plaza. En Estabilización hay que tener en cuenta que la referencia es a la plaza, no a la persona del interino.

Restando las plazas que han cumplido este criterio, de las plazas que quedan por no cumplir el criterio, se ordenan de mayor a menor antigüedad. Se pregunta, ¿Qué ha podido pasar? Que la plaza está cubierta por personal de superior categoría y lleva desde el año 2009 así. Pero no puede garantizarlo fehacientemente hasta que lo estudie.

Responde el representante de UGT que, con sus preguntas, lo que se busca es evitar que la gente haga reclamaciones.



Contesta la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión que la mayoría de las reclamaciones, básicamente casi todas, se realizan porque la gente piensa que habido una interrupción, porque llevaba un contrato que desde el anterior al suyo, por ejemplo, habían pasado 8 o 10 días.

Dice que no es bueno generalizar, porque la casuística es grande, pero en muchas de ellas éste es el supuesto.

El problema que existe, es que en la plaza, el último interino se pregunta por qué le toca a él y no se da cuenta que anteriormente a su presencia la plaza ha estado ocupada ininterrumpidamente.

Para UGT las alegaciones serían las mismas realizadas en reuniones anteriores. Solicita que conste en acta su petición de saber la razón de que no se incluya al personal indefinido no fijo.

Responde la Sra. Presidenta que no es verdad que tengan un procedimiento aparte. Lo único que pretende es saber con quién se está trabajando.

El representante de UGT pregunta, ¿qué garantía existe de que esas plazas no se acaban perdiendo, cuando son plazas de 2017, muchas de ellas, además, tienen más de 3 años?

Contesta la Sra. Presidenta que en 10 días se va a ver este asunto. Señala que no puede tomar una decisión sin datos y no cree que lo pueda hacer alguien. Los propios sindicatos han reconocido que no tienen el dato de personal indefinido no fijo.

Responde el representante de UGT que las plazas de indefinidos no fijos de estas personas tienen RPT y están identificadas.



Dice la Sra. Presidenta que son plazas con personas con una situación cada una diferente; unas que desempeñan funciones de laborales; otras de funcionarios. Se tomará una decisión global. Indica que si queréis separarlos, se separarán; si mezclarlos, se mezclarán. Lo que no entiende es cómo se puede tomar una decisión sin un dato.

Para el representante de UGT se trata de darles una oportunidad, que más oportunidad, añade que la valoración del 60%-40%.

La Sra. Presidenta dice que todavía no tiene el dato y lo tendrá en breve tiempo. Para ella, son personas que están trabajando y hay que darles una oportunidad. Hay algunos que llevan 17 años o más.

UGT responde que desde la Dirección General de Función Pública se ha solucionado ese problema sacándoles a oposición.

Pregunta la Sra. Presidenta ¿si ésta es la solución para todos a las distintas situaciones en las que están?

El representante de UGT, para las plazas de estas categorías, en un 90%, está seguro de que sí vale y no se va a poder ofertar algo mejor que el 60%-40%.

Por su parte, la Sra. Presidenta que es preciso analizar cómo están todos. No es aceptable, a su juicio, dar una solución a cada uno. Señala que es una cuestión de unos días. Quiere ver qué hay y después darlo a conocer a las organizaciones sindicales. Todo el mundo tiene derecho a la solución homogénea. Finaliza comentando que si Tribunal, en este momento, requiere un expediente y una motivación, ahora no se lo puede ofrecer.



La representante de CCOO echa en falta en ambas convocatorias la exención de tasas para personas paradas.

Contesta la Sra. Presidenta que todavía no se ha modificado la Ley de Tasas y no se ha debatido en las Cortes. Se mandó una propuesta a la Ley de Acompañamiento. Señala que es preciso modificar la Ley de Tasas. Es un tema a estudiar. Que se haga la propuesta, no quiere decir que no se estudie desde la Consejería de Economía y Hacienda.

La representante de CCOO, en cuanto a la competencia funcional de Educador de Discapacitados, señala: *"Como requisito de acceso se exige maestro en educación especial, en educación primaria, o 3 años de pedagogía o psicología. Si bien es la única categoría que no exige claramente una titulación permitiendo unos estudios de 3 años en pedagogía o psicología, es necesario especificar cómo se pueden justificar esos tres años de estudio. El documento o título por el que se acreditan esos 3 años no puede utilizarse nuevamente para acreditar un mérito. De esta manera, presentar el título de licenciado/a en esas áreas, pedagogía y psicología, implica de facto su exclusión directa como un posible mérito, y consideramos que debería arbitrase alguna fórmula para que pueda considerarse como mérito."*

La Sra. Presidenta dice que hará una consulta al respecto a la Dirección General de Universidades para ver cuál es la acreditación a presentar.

La representante de CCOO, sobre el temario señala lo siguiente.

" En la página 17 aparece la siguiente nota a pie de página: "Actualización terminológica: de acuerdo con la normativa vigente todas las referencias hechas en la redacción original de esta orden y sus anexos al término "discapacitados" deben entenderse sustituidas por el término "personas con discapacidad". Aun así en la redacción del listado de temas se hace uso de



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

terminología obsoleta con lo cual no podemos saber si se pregunta por conceptos anteriores o actualizados; por ejemplo:

En la página 23, el enunciado del tema 13 es "Retraso Mental, conceptualización actual. Clasificación y sistemas de apoyo de Asociación Americana de Retraso Mental". Parece haber una contradicción: si se pregunta por la conceptualización actual, habría que hacer uso del concepto Discapacidad Intelectual y hacer referencia a la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) En la Revista Siglo Cero. Vol. 41. Número 236, Schalock y Verdugo en el año 2010 escribían sobre la nueva terminología: "...en la 11a edición del manual de Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD)... se presenta una nueva terminología, discapacidad intelectual y se elimina definitivamente la expresión retraso mental" (pág. 7).

Contesta la representante de la Gerencia de Servicios Sociales que el temario ha sido revisado por el Servicio de Atención a Personas con Discapacidad y si hay alguna alegación en tal sentido, pide que se lo faciliten a ella misma, que dará traslado al citado Servicio.

La representante de CCOO señala: *"En la misma página 23, comienza el tema 23 haciendo alusión a "las conductas desafiantes..." En el propio manual de Apoyo Conductual Positivo de la Junta de Castilla y León nos encontramos la explicación de por qué no se hace uso ya de este término: "Algunas veces, en vez de conducta problemática, se utiliza la expresión "conducta desafiante" (del inglés challenging behaviour). Esta expresión no es que sea inapropiada, pero exige siempre una explicación para ser entendida en sus justos términos, por eso no la utilizamos..." (pág. 20)."*

Responde la Sra. Presidenta que sería preciso trasladarlo a la Gerencia de Servicios Sociales para su revisión.



CCOO, por otra parte, sobre el asunto de las plazas, coincide con el representante de UGT, que no está suficientemente justificado el criterio de selección de las plazas. *"En tasa de reposición ponen una plaza cuya antigüedad de ocupación es de 2009. Además pasa con otra plaza cuya antigüedad es mayor que otras plazas que están en el proceso de estabilización. Esas plazas deberían estar en las plazas de estabilización. Las plazas de estabilización no están las plazas con más antigüedad, de hecho, aparecen plazas con el interino ocupando plaza desde 2013 y 2014, cuando en las plazas de estabilización hay plazas más antiguas. Tampoco se entiende que exista una plaza de 2017 si no es la más antigua. Consideramos que en los casos en los que se toma de referencia la fecha de antigüedad de la plaza, debería constar la fecha de referencia para evitar confusiones. También llama la atención que faltan plazas de Soria, plazas vacantes, excluidas de la oferta de empleo público. Tales plazas son 47978 vacante por traslado cubierta en este momento por una superior categoría, y 48057, 47981 ambas vacantes puras."*

Pregunta la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión si han estado vacantes siempre. Sí fuera así, no entran ni en Estabilización ni en Reposición. Primero se tomarán las plazas que están ocupadas por interinos: las de Estabilización, siguiendo las reglas de Estabilización, que no es por interino sino por plaza. Luego están las de Reposición, cuyo criterio es el de mayor a menor antigüedad.

Solicita la Sra. Presidenta que les envíen el número de las plazas que quieren revisar.

Pone la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión el siguiente ejemplo: en Educador de Discapacitados ya se han quitado las plazas de Estabilización y las de Reposición; tienen ocupadas por interinos 9 plazas y hay que sacar de las 9, las 6 ocupadas por internos más antiguos; puede ser que esas otras



tres plazas no las haya ocupado ningún interino o se hayan ocupado esta misma mañana; por eso estas 3 plazas no salen en este momento.

La representante de CCOO solicita que se faciliten los datos de las plazas referentes a: desde cuándo están vacantes y los últimos interinos. Entiende que se ha comentado aquí que hay casos en los que el interino es menos antiguo que desde que la plaza está vacante, porque ha sido ocupada por superior categoría; al acabar la superior categoría se contrata al interino. Necesitan datos.

La Jefa del Servicio de Acceso y Provisión destaca que la casuística es muy amplia. Es necesario estudiar caso por caso. Hay plazas del año 2017 que puede obedecer a un encadenamiento de contratos. Opina que lo que en realidad solicita CCOO es el estudio de todas las plazas.

Responde la Sra. Presidenta que ello significaría el bloqueo del Servicio. En todo caso, se dirige a los sindicatos pidiéndoles que envíen las plazas que no les cuadren.

La Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral comenta que es necesario partir de la base de que la mayoría de las plazas facilitadas están correctas. Puede haber algún error; si fuera así, se revisaría. Hay que pensar que lo que se facilita desde la Administración es lo correcto.

Para la Sra. Presidenta, la base de la explicación es el propio Acuerdo de Estabilización. Si hay alguna persona que se preocupa porque no le cuadra su plaza, pide que se mande ese supuesto y se aclarará. Igual para cuando hay un recurso. La base de la explicación es lo que dicen las Leyes de Presupuesto y si nos hemos equivocado pues se corrige.



El representante de CSIF manifiesta que: *"en primer lugar decir como se ha expuesto anteriormente, CSIF quiere negociar las características de los procesos selectivos para que sean comunes, con unos criterios generales uniformes, no lo que sucede, que en diciembre se han publicado unas convocatorias con unas bases, y ahora nos traen a Mesa otras convocatorias con bases que difieren de esos procesos anteriores."*

Pregunta la Sra. Presidenta en qué difieren.

El representante de CSIF contesta que sí difieren; por ejemplo, en la convocatoria de las 24 horas siguientes, ahora no viene y considera esto positivo. Pero hay otras discrepancias.

La Sra. Presidenta pide a CSIF que mande las diferencias para detectarlas y darles aclaración, en su caso. Se explican si es a mejor y las que obedezcan a lo matizado aquí.

La Jefa del Servicio de Acceso y Provisión habla de que la idea ha sido dejarlo exactamente igual que el anterior. Si hay alguna diferencia es por la existencia de algún error. La idea de la convocatoria es que sea exactamente igual. La idea es que, quitado el temario y las pruebas que lo pone cada Consejería, el fondo del Cuerpo tiene que ser igual que el hablado aquí. En caso contrario, se reparará.

Al representante de CSIF *"le parece excesivo que el plazo de un (1) año sin cubrir una plaza, habiendo iniciado el expediente para su cobertura, no se considere interrupción respecto al criterio de estar ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres (3) años anteriores a 31 de diciembre de 2016, o a 31 de diciembre de 2017."*



Contesta la Sra. Presidenta que se estudiará. Hay que pensar que en los últimos años la tramitación de contrataciones e interinidades era más que lenta. Se está agilizando la contratación de las interinidades, pero espera que se dé aquella circunstancia en pocos casos. En todo caso, se estudiará. Considera normal un mínimo de tramitación de 4 o 5 meses.

Para el representante de CSIF, Base número 2, *"los puestos de trabajo que se recogen en el Anexo I de las convocatorias, entendemos que son aquellos con personal interino de mayor antigüedad, como se ha procedido hasta el momento, pero no nos coincide el criterio en todas las plazas. Por otro lado consideramos prioritario convocar primero las plazas vacantes netas y de esta forma crear empleo.*

- *En el apartado 2.4. Queríamos saber que norma lo establece, pues no coincide con lo señalado en el art. 5.2. del Decreto 83/2008, de 23 de abril, "En caso de empate en la puntuación final obtenida entre varios aspirantes, si uno de ellos ha participado por el turno de personas con discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre ellos, circunstancia que se aplicará con carácter previo a los criterios generales de prelación establecidos en las correspondientes bases de la convocatoria."*

Hay que tener en cuenta que los aspirantes del cupo para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad deberán presentar el dictamen expedido por el órgano competente en materia de servicios sociales que acredite la compatibilidad funcional para desempeñar las tareas que correspondan a la competencia funcional en la que aspira a ingresar, dictamen de aptitud funcional."



Contesta la Sra. Presidenta que se entrará a revisar el Decreto. Es necesario modificarlo y revisarlo. Se necesita la colaboración en este aspecto de la Gerencia de Servicios Sociales ya que hay muchos temas a tratar.

El representante de CSIF habla de la Base Séptima," *ingreso de la tasa de derechos de examen y presentación de la solicitud, En el punto 7.3.b) 1.c) Imprimir el modelo 046 cumplimentado y efectuar el pago presencial mediante ingreso a través de entidad colaboradora. En la página Web donde se publique el procedimiento incluir una relación de aquellas entidades colaboradoras de forma asociada."*

Responde la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión que está pedida la vinculación informática a las entidades colaboradoras. Es un tema de informática.

Señala CSIF, *"aunque ya se han comprometido a revisarlo para el próximo año, recordar en el punto 7.5. Están exentas de pago de la tasa por derechos de examen: que son muchas las Administraciones Públicas que en la actualidad tienen exenciones de pago de la tasa de derechos de examen para el acceso al empleo público para aquellas personas desempleadas y para las víctimas de violencia de género, por lo que esperamos que la Administración de Castilla y León haga lo propio."*

La Sra. Presidenta dice que las víctimas de violencia de género lo tienen ya reconocido por ley. El resto se ha planteado y se está estudiando. Recuerda que no se ha modificado todavía la Ley de Tasas.

CSIF, Base Octava, Tribunal," *en esta base aparecen apartados como el cuarto y el sexto con indicaciones que no serían necesarias realizando un supuesto práctico tipo test como el del modelo de convocatoria del Cuerpo de Auxiliar Administrativo, promoción interna, que nos presentaron evitando así*



discriminación entre sexos, en especial en las pruebas físicas, y subjetividad a la hora de la calificación de los ejercicios por falta de parámetros y criterios claros y medibles, variación de las condiciones (lugar, día, condiciones meteorológicas,...), etcétera."

En cuanto al desarrollo del proceso selectivo, CSIF explica que "en el punto 9.3. consideramos que hay suficientes días como para cercenar las oportunidades de los opositores de obtener un puesto de trabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto 9.5. los aspirantes deben ser convocados a cada ejercicio en llamamiento único para concurrir en igualdad de oportunidades, evitando así discriminaciones como se ha citado anteriormente por condiciones meteorológicas, conocimiento de las pruebas realizadas, etc."

Relación de opositores, Base Décima, "en el punto 10.1., segundo párrafo donde dice "el órgano convocante podrá requerir" debería poner el órgano convocante requerirá al órgano de selección..."

Anexo I, puestos de trabajo, "solicitar que los puestos de trabajo objeto de convocatoria sean "vacantes netas" (será raro sobre todo en puestos de Educación y Gerencia de Servicios Sociales que por lo general se cubren con interinos) al menos para las plazas de tasa de reposición de efectivos, o en su defecto sea por el criterio seguido en las convocatorias de la OPE 2016, aquellas plazas que estén cubiertas por personal interino de mayor antigüedad."

Anexo II, Descripción del proceso selectivo. CSIF señala que: "Aquí tenemos que recordar la propuesta presentada en la Mesa Negociadora de Personal Laboral referida a diversos criterios generales a aplicar para las convocatorias de procesos selectivos de personal laboral, como son:



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- *Sistema selectivo.*
- *Numero de ejercicios Fase Oposición.*
- *Numero de temas.*
- *Tipo de ejercicios.*
- *Duración de los ejercicios.*
- *Numero de respuestas.*
- *Penalización de respuestas erróneas.*
- *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, a semejanza del que obra en el INAP, sobre todo ante las situaciones generadas por la repetición de exámenes y quejas recibidas en estos procesos."

Duración de la fase de oposición. "primer ejercicio, se establecen 99 minutos para 90 preguntas +9 preguntas reserva, en total 99 preguntas por lo que resulta un total de unos 1` Minuto por pregunta (setenta y siete –error?- (99) para 99 preguntas en Fisioterapeuta), tiempo que se debería aumentar en 10 minutos para leer clara y detenidamente el enunciado, como se expuso en las anteriores convocatorias de Auxiliar de Enfermería, Enfermero/a, Cocinero y Ayudante de Cocina. (SACYL, Operario de Servicios, ORDEN SAN/325/2019, de 26 de marzo, "Dicho ejercicio consistirá, para todos los turnos, en contestar un cuestionario que estará formado por 70 preguntas relacionadas con el programa establecido en esta orden, con cuatro respuestas alternativas, de las que sólo una de ellas será la correcta, más el



10% de preguntas de reserva para posibles anulaciones. El tiempo total para la realización de este ejercicio será de 90 minutos, incluido el correspondiente a las preguntas de reserva.”, 70`´, 1´ minuto y 10´´ por pregunta.)”

“En cuanto a la calificación mínima para la superación del primer ejercicio deberá ser aquella igual al 50% de respuestas correctas sobre la totalidad de las preguntas que integran el ejercicio. En cuanto a porcentajes de número de aspirantes que superen el ejercicio en relación a las plazas objeto de convocatoria, en SACYL, Operario de Servicios, ORDEN SAN/325/2019, de 26 de marzo, “No obstante lo anterior, el Tribunal Calificador no podrá declarar en ningún caso que ha superado la fase de oposición un número de aspirantes que suponga más del 250% de las plazas objeto de convocatoria, salvo empates en el marginal.”.

-“Fase de concurso. a) Baremo. Se establece una puntuación por experiencia en puesto de trabajo que va en detrimento del personal que ha trabajado en la Administración de la JCYL el cual viene contribuyendo de manera notable y directa al correcto funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León.

Hacemos una propuesta tomando como base el baremo de experiencia profesional establecido en ANEXO III. EMPLEO TEMPORAL del Convenio Colectivo de 2003: “La selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración de la Comunidad de Castilla y León prevista en el artículo 35.3 del presente Convenio se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes normas, criterios y procedimientos:”



	Puntuación	%	Puntuación	%	Puntuación	%
JCYL	0,08		0,03		0,06	
Otras	0,06	75	0,02	67	0,04	67
Privada			0,01	33		

Con su propuesta, la experiencia de un trabajador de la Administración de la Comunidad de Castilla y León puntuaría el máximo con unos servicios prestados de 14 años y 7 meses, cuando hay personal interino de larga duración que rebasa esa antigüedad llegando en algunos casos hasta los 20 años, además de no valorar justamente su experiencia en relación al personal de otras administraciones que se le atribuye un valor del 75% del que se le da al personal propio que ha garantizado el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de la Junta de Castilla y León, salvo que esté justificada que en estas Competencias Funcionales el tiempo medio de interinidad sea más bajo, y por tanto represente un bajo peso de la fase del concurso con respecto al total como ocurría en alguna convocatoria de los últimos procesos selectivos.

Con el baremo de CSIF nos acercamos hasta casi los 20 años de servicios prestados y damos un mayor valor a los empleados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.”

“En el caso de la convocatoria de Fisioterapeuta, al igual que ocurre con la convocatoria del proceso selectivo de Sacyl donde diferencia entre servicios prestados en centros de Sistemas Sanitarios Públicos con respecto a puestos de carácter asistencial, tener la misma consideración pero a la inversa dando a estos últimos mayor peso. (ORDEN SAN/579/2016, de 17 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para el acceso a la condición de personal



estatutario fijo en plazas de la categoría de Fisioterapeuta del Servicio de Salud de Castilla y León.)”

“- Fase de concurso. a) Baremo. Por títulos académicos se establece una puntuación que con tan solo tres titulaciones ya estaría copado el apartado, cuando pueden ser variados éstos y de distinto rango académico (Bachiller, Técnico Medio, Técnico Superior, Graduado, Licenciado, Diplomado, etc.), por lo que resultaría más acertado un baremo en la línea del planteado en el modelo de convocatoria para el Cuerpo de Auxiliar Administrativo, promoción interna, aunque con una puntuación con mayor gradación.”

“Calificación final. En caso de empate en la puntuación final, se dirime en primer lugar atendiendo a la puntuación de la fase de concurso, y de persistir, a la puntuación obtenida en experiencia profesional.”

“Por último, agradecer aquellas alegaciones tenidas en cuenta de las presentadas en la Sesión de la Comisión Paritaria celebrada el día 28 de noviembre de 2019, a los borradores de Orden por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Auxiliar de Enfermería, Ayudante de Cocina, Cocinero y Enfermero/a de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.”

Sobre el Punto Cuarto del Orden del día, dado que se tratan juntos el Tercero y Cuarto, señalar que CSIF presenta la siguiente alegación: “en similares términos a la anterior convocatoria, algunas cuestiones ya se han comentado en el punto anterior.

En cuanto al Personal Indefinido No Fijo esperarán a tener los datos. Deja constancia que los acuerdos firmados por CSIF en el ámbito nacional y las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018 dicen que se negociarán en el ámbito respectivo. Eso es lo que quiere hacer CSIF.



Contesta la Sra. Presidenta con respecto a las observaciones que se han hecho de las convocatorias se revisará y se les dará una lectura. Pide a CSIF que envíe por correo electrónico sus alegaciones y que revisarán las plazas que han mencionado en su intervención. En cuanto al tiempo de respuesta, se dará una vuelta. Con respecto a abrir los aprobados para bolsa, lo comentará con la Jefa del Servicio.

Por otra parte, mañana propondrá en la Mesa General de Negociación la constitución de una Mesa Técnica para análisis de bases comunes, tanto de personal laboral como de personal funcionario. Al haber varios procesos convocados y si mañana se obtiene o no un Acuerdo en la Mesa General de Negociación, ya se pueden tener bases firmes para las Mesas Técnicas tanto de laborales como de funcionarios.

En función del resultado de la Mesa General se les dará las pautas a los Servicios para convocar las Mesas Técnicas.

Asimismo, al recibir las alegaciones se revisan, se comentan con el Servicio y con Régimen Jurídico y espera tener pronta respuesta a lo planteado.

CCOO alude al tema de las plazas con discapacidad, plazas adaptadas. Está pendiente, desde hace muchos años, la tarea a realizar para tener una relación de puestos de trabajo que no tienen riesgo, sobre todo facilitaría en asuntos como el del embarazo. El no tener la relación de puestos que no tienen riesgo crea problemas. También con las plazas de discapacidad; si existiera una relación de puestos que no tienen riesgos, evitaría que el personal tenga que cambiar de puesto y pueda ir a una plaza que no está adaptada. Pide que conste en acta que es el Servicio de Coordinación de Riesgos Laborales, el organismo dónde hay que hacerlo.



Hay que poner en marcha la Mesa de Negociación para ver qué plazas están exentas de riesgo. Esto favorecerá a la hora de cambios de puesto; por ejemplo, por causa de salud o para protección del embarazo y la lactancia. Si tenemos esa relación favorece tratar estos temas, ahora nos favorecería con la Oferta.

Contesta la Sra. Presidenta que eso es lo que ha dicho en relación al estudio que está pendiente y la constitución de una Comisión, que tienen otras Comunidades Autónomas, para la determinación de esas plazas. A esa reunión asistirá el Servicio de Coordinación de Riesgos Laborales, que tiene encomendada la tarea de su desarrollo. Si hay que crearla por Orden de la Consejería, con la participación de las organizaciones sindicales. Finaliza, diciendo, que en este asunto tienen que tener un papel importante tanto la Gerencia de Servicios Sociales como el Servicio de Coordinación de Prevención de Riesgos.

Recuerda la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral que hasta el día 10 hay plazo para presentar las alegaciones de los sindicatos por escrito. En el caso de que no están remitidas en dicho plazo, salvo error de la Secretaría, no se admitirán ampliaciones.

CSIF hace una observación a lo que ha dicho CCOO. En una convocatoria especial para discapacitados no se ofertaron de entrada las plazas puesto que se quería tener presente la localidad donde residían estas personas, para facilitar la integración del colectivo.

Pregunta que si cuando se pide la creación de plazas, puede eso interferir con el deseo de mejorar la integración del colectivo.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Contesta la Sra. Presidenta que se estudiarán todos los factores que favorezcan el acceso de este colectivo. Eso será la Comisión la que establezca qué criterios deben determinar la Oferta.

La representante de CCOO se refiere a las personas con discapacidad; más en concreto, al asunto de las plazas para personas con discapacidad intelectual que a su juicio está un poco aparcado y es importante.

En la valoración de puestos, solicita que estos puestos puedan ser desempeñados en cualquier sitio. En la anterior convocatoria no fue así.

“Contesta la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, que lo que se ha pretendido desde Gerencia es facilitarles el primer contacto laboral con la Administración y por ello se ha considerado que son estos centros los más apropiados; porque en ellos existe una mayor sensibilización y conocimiento de la discapacidad intelectual tanto por parte de las direcciones como del resto del personal, que le servirá de apoyo. Este enfoque se ha comentado con el CERMI y el Servicio de Atención a Personas con Discapacidad. Además después de este primer destino, podrán concursar y acceder a otros puestos.”

CCOO pide que se retomen las convocatorias para la incorporación de las personas con discapacidad intelectual en los centros de trabajo y también que hay que diferenciarlo de lo que se ha tratado de las personas con otro tipo de discapacidad.

Afirma la Sra. Presidenta que es verdad pero primero hay que diferenciar dónde puede ir, para evitar luego problemas en el ingreso.



RUEGOS Y PREGUNTAS

La Sra. Presidenta explica que ya se ha informado de los procesos selectivos que no se han podido sacar. Mañana en la Mesa General de Negociación informará de los procesos de personal funcionario, que prioridades han solicitado convocar las Consejerías. Todo ello responde a que no se quiere parar desde Función Pública.

Hay intención, no de sacar un calendario de procesos selectivos, sí de informar en la página web de la Junta de las convocatorias pendientes. Se preparará un borrador al efecto y se trasladará a las organizaciones sindicales. Aunque advierte que también puede desanimar un cronograma de oposiciones si luego no salen. Se trasladaría dicha información por semestres, pero reafirmando el carácter orientativo y que, por causas estructurales, puede variar esa programación.

La Sra. Presidenta dice que se trasladará el Acta de la Comisión Paritaria a la Consejería de Educación recordando el requerimiento.

Pregunta el representante de UGT si en funcionarios se va a plantear la misma disyuntiva de separación de procesos.

Contesta la Sra. Presidenta que es igual para ambos colectivos.

UGT pregunta si la Resolución publicada en el Boletín y el Acuerdo deberán modificarse.



La Sra. Presidenta contesta que es una aclaración. Van juntos 2017/2018. La valoración 60%-40 % va en Estabilización. A su juicio, prefiere que sea una aclaración de los términos del Acuerdo de la Mesa a decir que nos estamos retractando de lo dicho. No se cambia ningún criterio. Aclara que se habla de Estabilización, no de reposición. Con todo el contexto y de la lectura del Acuerdo, no cree que sea retractarse de nada, sino aclarar a los opositores. Pide a los sindicatos hagan otra lectura.

La representante de CCOO se refiere al proceso de estabilización de las Auxiliares de Enfermería ya convocado, ya que se ha hablado de que puede salir otra convocatoria de turno libre.

Contesta la Jefa del Servicio de Acceso y Provisión que no es así. La Oferta del 2017 de Auxiliares de Enfermería no tenía Estabilización y la del 18 solo tiene Estabilización.

El representante de CSIF pide que conste en acta que se requerirá a la Consejería de Educación para que se dé prisa respecto a las convocatorias que les afectan por las competencias funcionales. No puede quedar aislada esta Consejería en los asuntos de procesos o de oposiciones.

También pregunta por la situación de la tramitación de la constitución de las Comisiones Provinciales de Bolsas de Funcionarios y Laborales en las distintas Delegaciones Territoriales.

Contesta la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral que ya están constituidas en León, Segovia, Salamanca, Ávila y Burgos.

Añade la Sra. Presidenta que en su momento se les requirió a todas nada más salir de la Mesa y que le consta que están en la constitución.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión a las 12,15 horas.

Vº Bº. LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Fdo.: Paloma Rivero Ortega

Fdo.: Sonia Bustos Arribas