

## **BORRADOR ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CELEBRADA EL DÍA 3 DE DICIEMBRE DE 2019**

### **ASISTENTES:**

#### **PRESIDENTE**

D. José Narváez Vila, Director General de la Función Pública, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

#### **POR LA ADMINISTRACIÓN:**

- D. José Manuel Almeida Gordillo, Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, C. de Educación, Cultura y Deportes.
- D. Íñigo Cortázar Neira, Director General de Recursos Humanos, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D.ª M.ª Luisa García Díaz, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D.ª Consuelo Márquez Gómez-Landero, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D. Juan Pablo Pérez González, C. de Hacienda y Administraciones Públicas, C. de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D. José Plaza González, Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- D. Carlos Amieba Escribano, Consejería de Educación, Cultura y Deportes.
- D. Félix Hernández Fernández, C. de Hacienda y Administraciones Públicas.

#### **SECRETARIA**

D.ª Carmen Meneses Torres, Jefa de Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo, Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

### **POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

#### **CCOO**

- D. Ramón D. González Hernández.
- D.ª Dolores Cachero Buil.
- D.ª Mercedes Gómez Mena.
- D.ª Ana M.ª Delgado Chacón.

#### **CSIF**

- D.ª M.ª Victoria Ortiz Fernández.
- D.ª Sacramento Rodríguez Arroyo.

#### **FSES**

- D. Angel Santiago García Sánchez.
- D. Juan Francisco Ruiz López.
- D. Ramón Izquierdo Castillejo.
- D.ª Marta Nuño López.

#### **UGT**

- D. Manuel Amigo Carceller.
- D. José Manuel Pinillos Rubio.
- D. Luis M. Monforte Pérez.

#### **INTERSINDICAL-CLM**

- D.ª Llanos Beneyto González.
- D.ª Sonia Blanco Esquivias.
- D. Anastasio Lorente Peces.
- D.ª M.ª Teresa López Illán.

En Toledo, siendo las 11:40 horas del día 3 de diciembre de 2019, se reúnen en la sede de la Escuela de Administración Regional, sita en la C/ Río Gabriel, s/n, las personas arriba indicadas con el fin de celebrar la reunión de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

**Punto primero. Adecuación de la representación de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos a los resultados de las elecciones a órganos de representación legal del personal celebradas en 2018-2019.**

**Punto segundo. Aprobación de las actas de las reuniones de la Mesa General celebradas los días 18 y 19 de septiembre de 2018.**

**Punto tercero. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019.**

**Punto cuarto. Constitución del comité de igualdad para la elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

**Punto quinto. Preguntas y sugerencias.**

El Director General de la Función Pública (en adelante DGFP) presenta, con carácter previo, al nuevo Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, y da paso al punto primero del orden del día.

**Punto primero. Adecuación de la representación de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos a los resultados de las elecciones a órganos de representación legal del personal celebradas en 2018-2019.**

El DGFP expone que tras la celebración durante los años 2018-2019 de todos los procesos electorales sindicales para la renovación del mandato de los órganos de representación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, procede adecuar la composición de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos a dichos resultados electorales, quedando como sigue:

<b>COMPOSICIÓN MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	<b>CCOO</b>	<b>CSIF</b>	<b>FSES</b>	<b>UGT</b>	<b>INTERSINDICAL</b>
<b>REPRESENTANTES EN MESA (751 representantes)</b>	208	187	146	110	100
<b>% DE REPRESENTACIÓN en Mesa</b>	27,70	24,90	19,44	14,65	13,32

Las organizaciones sindicales no realizan ninguna alegación al respecto.

**Punto segundo. Aprobación de las actas de las reuniones de la Mesa General celebradas los días 18 y 19 de septiembre de 2018.**

QUEDAN APROBADAS las actas de las reuniones de la Mesa General de Negociación celebradas los días 18 y 19 de septiembre de 2018, sin que se hayan formulado alegaciones.

**Punto tercero. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público (OEP) de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019.**

El DGFP comienza su intervención realizando un breve reseña del estado de ejecución de las últimas OEP en el sector de administración general, señalando que la correspondiente a 2016 ya se encuentra ejecutada y que las de 2017 y 2018 se están ejecutando en la actualidad de forma acumulada, habiéndose señalado como fechas de las segundas pruebas de los procesos selectivos del personal funcionario los días 13, 14 y 15 de diciembre, y habiéndose realizado también las primeras o únicas pruebas, según los casos, de los procesos selectivos del personal laboral, estando previstas las tomas de posesión entre los meses de mayo y julio, y tratando de hacer coincidir la incorporación en centros educativos con el inicio del próximo curso escolar.

El DGFP indica también que la OEP de 2020 se pretende aprobar en el primer trimestre del año, recuperando con ello la dinámica temporal legalmente establecida, y ejecutarla conjuntamente con la presente OEP de 2019. Por último, recuerda las fechas de negociación de esta OEP en los respectivos ámbitos sectoriales: el 7-11-2019 se celebró la Comisión Negociadora del personal laboral de administración general, el 20-11-2019 se celebraron la Mesa Sectorial de personal funcionario de administración general y la Mesa Sectorial de las Instituciones Sanitarias del Sescam y el 25-11-2019 la Mesa Sectorial de personal docente no universitario.

Toma la palabra el D.G. de Recursos Humanos del Sescam señalando que realizará brevemente solo dos consideraciones, dado que se ya se ha negociado la propuesta en la respectiva mesa sectorial: por un lado, que se cede una plaza a la Universidad de Castilla-La Mancha y, por otro lado, que, por una sola vez y con carácter excepcional, se quiere posibilitar la realización de un proceso de promoción interna en las categorías de personal informático por el sistema de concurso, tal y como habilita el artículo 34.3 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Seguidamente, interviene el D.G. de Recursos Humanos y Planificación Educativa señalando que la oferta en el sector docente no universitario incluye el máximo de plazas posibles que permite la legislación estatal básica, tanto de los cuerpos de enseñanzas medias como de maestros, ajustándose al límite presupuestario de la tasa de reposición. Señala que Castilla-La Mancha es una de las Comunidades Autónomas con menor porcentaje de interinidad, que se sitúa en un 6,57% en maestros y en un 13,13% en enseñanzas medias, resultando una tasa de interinidad media en el sector en torno al 9,8%, lo que ha sido posible gracias a las últimas OEP aprobadas desde el año 2016 y que han incluido alrededor de 3.500 plazas.

A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales.

CCOO agradece en primer lugar el esfuerzo realizado por sacar adelante esta OEP, que recuerda deriva del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo suscrito por este sindicato. Manifiesta que su posicionamiento ha sido a favor en todos los ámbitos sectoriales, salvo en el del personal docente no universitario en el que se ha abstenido, por considerar insuficiente el número de plazas ofertadas, teniendo en cuenta que en el cálculo de la tasa no se tienen en cuenta los tiempos parciales, que superan el 40% de las interinidades. Anticipa que su voto será favorable a la OEP 2019 en su conjunto, en la medida en que consolida el empleo público y puede considerarse positiva en términos generales, pero solicita la asunción del compromiso de que las convocatorias de los procesos selectivos de administración general se publiquen en el último trimestre de 2020, sin perjuicio de que se mantenga en el Acuerdo el plazo máximo de 31 de marzo de 2021, así como un compromiso de negociación de las bases de las convocatorias.

El DGFP manifiesta que se pretende que las convocatorias de los procesos selectivos del personal de administración general se publiquen en el último trimestre de 2021 y no muestra objeción a incluir en el acta, en aras de alcanzar un acuerdo, un compromiso en ese sentido, indicando que debe tenerse en cuenta que el contrato de logística tiene unos plazos y que no se puede iniciar la tramitación del mismo hasta que no se haya aprobado la OEP de 2020.

CSIF anticipa que no pueden votar a favor de esta OEP, señalando que en el ámbito del personal docente no universitario esperaba una oferta más generosa, en torno a 900 plazas y que no hubo negociación alguna, dado que el Presidente regional ya lo había anunciado días antes de la celebración de la Mesa Sectorial. No obstante, por coherencia con su posicionamiento favorable en la negociación de la OEP del personal funcionario y laboral de administración general y del personal de Instituciones Sanitarias del Sescam, su postura respecto a la OEP 2019 en su conjunto será la abstención. En cuanto al borrador de Acuerdo, recuerda que ya han planteado un cupo de reserva para personas discapacidad en los procesos de promoción interna y, en particular, en la promoción interna directa en el puesto, señalando que está establecido dicho cupo en la ley y que en caso de no incluirse valorará su impugnación.

El DGFP responde en cuanto al cupo de reserva para personas discapacidad en los procesos de promoción interna que, por un lado, se están analizando posibilidades de mejora de estos procesos y, por otro lado, que en Mesa Sectorial ya se señaló que esa cuestión se trasladaba de cara a la OEP de 2020. No obstante, indica que si existe el posicionamiento sindical favorable a esta OEP de 2019 se podría valorar la inclusión de ese cupo ya en esta.

FSSES comienza manifestando la necesidad de celebrar con más frecuencia reuniones de esta Mesa General para la búsqueda de acuerdos necesarios. Presenta al Secretario de Acción Sindical del área sanitaria de FSSES e indica que en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam ya manifestó que su postura era la de la abstención, pero cercana al no. En ese sentido reitera su queja de que, existiendo ya un Decreto que crea la categoría de personal enfermero/a especialista, esta oferta no incluya plazas de dicha categoría y recuerda que su posición de abstención se basó en el compromiso asumido en Mesa Sectorial de incluir plazas en la OEP de 2020, esperando que su posicionamiento en la próxima negociación de la OEP pueda ser favorable. Por lo que se refiere a la OEP del personal docente no universitario señala que su posicionamiento ha sido favorable a la misma al incluir

la máxima oferta permitida por legislación estatal básica y recuerda que la tasa de estabilización calculada en 2017 no puede computarse al personal a tiempo parcial, indicando que ambas cuestiones impiden ir más allá de lo que se incorpora en esta OEP. Recuerda también que se asumió en Mesa Sectorial el compromiso de convocar en 2022 las especialidades no convocadas ahora, así como llegar al 8% de interinidad. Asimismo, señala que con el acuerdo de reducción de ratios espera que en el futuro se puedan convocar más plazas. Teniendo en cuenta todo lo anterior, anticipa que su posición a la OEP de 2019 en conjunto es la abstención.

El D.G. de Recursos Humanos del Sescam considera oportuno reiterar en esta Mesa General los argumentos expuestos en el ámbito sectorial, recordando que se ha resuelto la OEP de 2009 lo más rápido posible y que esto ha influido en el resto; que no se incluyen ahora plazas de matronas porque en las OEP 2017-2018 se han incluido 41 plazas en total, alcanzando un porcentaje de interinidad del 2,6%; que en 2018 ya se gastó la tasa de enfermería, reduciéndose la interinidad al 4,6%; y existiendo el compromiso de que se incluirán plazas de esta categoría en la OEP de 2020.

FSES señala que no pretende entrar en conflictos en esta Mesa ni remarcar las distancias existentes en el ámbito sectorial sino lo contrario y se remite a los argumentos expuestos en Mesa Sectorial.

UGT comienza indicando que su postura en esta Mesa General será favorable, consecuentemente con su posicionamiento en los distintos ámbitos sectoriales, y recordando que ha sido favorable en todos los sectores, menos en el de personal docente no universitario en el que se abstuvo. En ese sentido, considera que la OEP ha incluido lo máximo posible, salvo para el personal docente no universitario, mostrando su queja tanto porque se anuncie días antes de la reunión de la Mesa Sectorial, como porque no se les haya dado participación en el reparto de plazas por especialidades. Señala que esta OEP se ha calculado teniendo en cuenta los registros actuales sobre ratios y periodos lectivos, debiendo darse pasos adelante en la mejora de los mismos, y recordando que otras Comunidades Autónomas están en este sentido mejor que Castilla-La Mancha. Señala también que esta OEP deriva del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo también suscrito por este sindicato.

Intersindical-CLM agradece el esfuerzo realizado en el sector de administración general con la inclusión del 8% adicional de la tasa de reposición, pero no entiende por qué no se ha hecho lo mismo en la OEP de personal docente. Reitera su propuesta ya realizada en anteriores mesas de que la valoración de la fase de concurso para el personal de administración general debería ascender al 40%, equiparándose con la del resto de sectores. Recuerda su postura en los distintos ámbitos sectoriales, siendo favorable a la OEP del personal laboral de administración general, y de abstención tanto en la OEP de personal funcionario de administración general como en la OEP de personal docente. Recuerda que su posicionamiento en la abstención en la OEP de personal funcionario de administración general obedece entre otras razones a la diferencia existente entre el coste de la promoción interna y las últimas modificaciones de la RPT. Respecto a la OEP del personal docente considera que es una falta de respeto a la negociación anunciar la oferta días antes de la celebración de la Mesa Sectorial, señalando que se ha incumplido el reglamento aprobado por la propia Mesa y que no se les ha dado tiempo alguno para poder consultar con su afiliación, teniendo en cuenta que son un sindicato asambleario y que esto les impide posicionarse en esta Mesa General.

Intersindical-CLM recuerda además que hoy 3 de diciembre está declarado como día internacional de las personas con discapacidad, considerando conveniente señalar que el marco legal del acceso al empleo público de las personas con discapacidad deriva de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que establecía como plazo máximo para poner en aplicación sus disposiciones hasta 2006. Cita también el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad y señala, en particular, que los artículos 41 a 45 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, contravienen la legislación estatal, que la reserva de un cupo a personas con discapacidad igual o superior al 33% se extiende también a la selección temporal y a la promoción interna, que estas personas deben tener preferencia en la adjudicación de destinos y que en algunos sectores no se cumple la reserva del 2% a personas con discapacidad intelectual. Indica, por último, que la mayoría de las Comunidades Autónomas van por delante y ya han adaptado su legislación, poniendo como ejemplo a la Comunidad de Madrid, manifestando que no se puede esperar más para la adecuación de la normativa autonómica, así como que debe tenerse en cuenta a este personal.

EL DGFP responde que la estimación realizada por el sindicato sobre el coste de la última modificación de la RPT del personal funcionario de administración general incluye también a personal auxiliar y que la Comunidad de Madrid no es el mejor ejemplo en muchas cuestiones.

Tras el debate, se solicita el POSICIONAMIENTO FINAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES al Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2019, en los términos reflejados en la documentación enviada junto con la convocatoria de la reunión, siendo el siguiente:

CCOO vota a favor.

CSIF se abstiene.

FSES se abstiene.

UGT vota a favor.

INTERSINDICAL-CLM no se posiciona por los motivos indicados anteriormente.

**Punto cuarto. Constitución del comité de igualdad para la elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

La representación de la Administración propone, de cara a la elaboración del II Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, constituir un comité de igualdad configurado como un grupo de trabajo formado por representantes de la Administración de los tres sectores del empleo público y del Instituto de la Mujer de Castilla-

La Mancha y de las organizaciones sindicales representadas en esta Mesa General y constituido por 10 personas, 5 en representación de la Administración y 5 en representación de las organizaciones sindicales, una por cada una de ellas. Se indica que como metodología de trabajo y documento de partida se facilitará un diagnóstico previo sobre el cual trabajar y elaborar los ejes y medidas del propio Plan.

A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales.

CCOO manifiesta su queja por la falta de implementación del I Plan de Igualdad, que fue resultado de mucho trabajo, así como por la tardanza en el impulso de este II Plan, exponiendo la necesidad de un compromiso real de aplicación efectiva. Destaca la ausencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, medida que ya contemplaba el I Plan, y señala que, estando avanzado un borrador de protocolo que llegó a traerse a esta Mesa General en 2018, podía haberse incluido en el orden del día de la reunión de hoy y sometido a votación. Propone que, en cualquier caso, se traiga a la próxima reunión. Propone también que en el grupo de trabajo participe por cada organización sindical una persona de cada uno de los ámbitos sectoriales. Además, considera que el personal que forme parte del mismo debe contar con la formación necesaria y que, en caso contrario, debería recibir formación específica, recordando que para la elaboración del I Plan así se hizo. Añade que el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, en la modificación efectuada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, establece que, con carácter previo, se elaborará un diagnóstico negociado y específica su contenido.

CSIF considera que por cada organización sindical debería haber por lo menos dos personas y pregunta si se va a dar formación a quienes integren el grupo de trabajo.

FSES manifiesta que en la composición del comité al menos debería existir una persona titular y una suplente, que se debe dar formación específica a quien no disponga de ella y que hay trabajo por hacer en esta materia.

UGT señala también que no basta con que la elaboración del Plan de Igualdad sea fruto de mucho trabajo si no va acompañado de su correspondiente desarrollo, puesto que de esa forma se da la impresión de que se trata de un mero acto de trámite. En cuanto a la composición considera que podría ser suficiente una persona titular y una suplente por cada organización sindical, señalando que las personas que se designen por la Administración debe estar formadas específicamente.

INTERSINDICAL-CLM indica que choca que se proponga un comité de igualdad sin que se comience utilizando un lenguaje inclusivo en la propia denominación de la Mesa General y considera que el comité podría integrarse por una persona de cada uno de los sectores en representación de las organizaciones sindicales.

El DGFP indica que ya existe un trabajo previo de diagnóstico, que se entregará en el grupo como documento base para el inicio de los trabajos del mismo y que la propuesta de la Administración obedece a razones de operatividad. Respecto a la formación indica que hay que ser prácticos en su funcionamiento y que las propias organizaciones sindicales pueden proponer a personas con formación específica, pero que se dará formación si resulta necesario. Señala que el borrador del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo se

traerá a la próxima reunión. Añade que el Gobierno regional sí se toma en serio la igualdad y no considera que el Plan de Igualdad sea un mero trámite.

Tras el debate, QUEDA CONSTITUIDO el comité de igualdad para la elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como grupo de trabajo en el que podrán asistir dos personas de cada una de las organizaciones con representación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y personal de los tres sectores del empleo público y del Instituto de la Mujer en representación de la Administración. Finalizados los trabajos, el texto resultante se someterá a la consideración de esta Mesa General.

Las organizaciones sindicales comunicarán al Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo de la Dirección General de la Función Pública las personas designadas en el plazo de una semana.

#### **Punto quinto. Preguntas y sugerencias.**

CCOO recuerda que el Acuerdo de la Mesa General de 2016 incluía en su apartado séptimo el compromiso de recuperar el complemento de incapacidad temporal y pregunta las previsiones de recuperación del 100% del mismo. Pregunta cuándo se pretende someter a esta Mesa General el Acuerdo que incluya fondos adicionales, carrera profesional, acción social o reducción de ratios, entre otras cuestiones. Señala, además, que ahora existe un momento idóneo para modificar la Ley 4/2011 en relación con el acceso de personas con discapacidad intelectual y pregunta si se incorpora alguna modificación en la ley de medidas que se está tramitando en las cortes regionales. Recuerda, tal y como indicó en Mesa Sectorial del personal funcionario de administración general, que cualquier avance en relación con la integración del personal con discapacidad intelectual debe consensuarse con la parte social y, en particular, el establecimiento de un procedimiento integral, que incluya desde los requisitos de acceso hasta la incorporación y el acompañamiento, estableciendo una verdadera vía de inclusión en la Administración. Indica también que en el sector de administración general debe cumplirse el porcentaje de reserva a personas con discapacidad en el acceso al empleo público temporal. Recuerda también que, dado el tiempo transcurrido desde el único proceso selectivo celebrado, existen vacantes en el sistema específico de acceso de personas con discapacidad y que debería promoverse uno nuevo.

El DGFP responde respecto a la recuperación del 100% del complemento por incapacidad temporal que el grupo parlamentario socialista pretende incluir una enmienda al respecto para modificar la Ley 4/2011, de 10 de marzo, que incluye modificaciones en la regulación del acceso de personas con discapacidad y en particular en materia de discapacidad intelectual. De hecho, señala que la Escuela de Administración Regional ya está estudiando la elaboración de temarios adaptados y se muestra de acuerdo con que deben valorarse las posibilidades de acompañamiento de estas personas. Indica que, previsiblemente, se someterá a esta Mesa General un Acuerdo de que incluya mejoras en las condiciones de trabajo a finales del mes de enero.

CSIF pregunta cuándo se pretende desarrollar el compromiso de negociación sectorial incluido en el II Plan Concilia de establecimiento de una bolsa de horas para la atención de medidas de conciliación, en los términos establecidos en la legislación estatal. Pregunta

también si se van a atribuir a la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas las competencias en materia de provisión de los concursos de provisión de la escala superior de sanitarios locales. Pregunta asimismo cuándo se pretende negociar en Mesa Sectorial las modificaciones del Decreto de provisión.

El DGFP responde respecto a la bolsa de horas por conciliación que se propuso en el Acuerdo que se sometió a la consideración de esta Mesa General en 2018. Responde también que la ley de medidas en trámite en las Cortes regionales incluye una modificación de las competencias en materia de selección y provisión de las escalas superior y técnica de Sanitarios Locales, atribuyendo en particular a la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas la convocatoria, aprobación de las bases y gestión de los procesos selectivos, así como de los procedimientos de provisión de los puestos reservados a la escala superior, especialidades veterinaria y farmacia. Respecto a la negociación del Decreto de provisión indica que sí se pretende negociar, pero que únicamente se han recibido propuestas de CCOO

CSIF pregunta, además, respecto al ámbito sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam: si se van a hacer realidad las incorporaciones de las categorías pendientes de la OEP 2009; cuál es la fecha prevista para la convocatoria de los procesos derivados de las OEP 2017-2018 y si se tiene intención de negociar las bases antes de finalizar el año; reitera su petición de que, al menos, se informe a las organizaciones sindicales tres veces al año de las plazas ocupadas y vacantes del Sescam; solicita una fecha para el desarrollo sectorial de las cuestiones derivadas del II Plan Concilia JCCM. Reitera sus peticiones de abono del complemento de atención continuada a empleadas en situación de riesgo durante el embarazo, de días adicionales por antigüedad para el personal del Sescam, de desbloqueo del derecho a la carrera profesional y la agilización del dictado de instrucciones sobre trienios en la promoción interna temporal y lamenta que algunas de estas cuestiones se tengan que resolver en procedimientos judiciales. Pregunta, finalmente, por fechas para la negociación del Decreto de selección y provisión.

El D.G. de Recursos Humanos del Sescam responde sobre las nuevas incorporaciones que se han enviado al DOCM los nombramientos del personal TECAE, sin que exista una fecha concreta para Enfermería, pero señala que la intención es que se produzca cuanto antes. Respecto a las próximas convocatorias manifiesta que es inminente la negociación de las correspondientes a médico de familia y piche. Sobre la información de plantillas, indica que se encuentran publicadas y actualizadas en el Portal de Transparencia, que las plazas dotadas figuran en el Capítulo I de los Presupuestos Generales de la JCCM y que en el ámbito de la Mesa Sectorial se entrega de forma ordenada a las organizaciones sindicales la información necesaria para la respectiva negociación. Por otro lado, responde que el II Plan Concilia JCCM se encuentra plenamente desarrollado en el ámbito sectorial del Sescam y que solo existen tres aspectos que requieren de aplicación y que son: la flexibilización horaria, la adecuación del concepto de día laborable a las jornadas especiales y el disfrute fraccionado de las excedencias por cuidado de familiares, señalando que en este último caso se realizó una propuesta de fraccionamiento que fue rechazada, en términos mucho más favorables incluso que en otros sectores. Sobre los días adicionales por antigüedad en el Sescam, responde que se trataría de adquisición de nuevos derechos y que, por tanto, no es una de las prioridades actuales. Indica también que el Decreto de selección y provisión incide no solo en esas materias sino también en la ordenación y nuevas categorías. Recuerda, asimismo, que la regulación del Estatuto Marco señala respecto a la promoción

interna temporal que durante el tiempo en que se realicen funciones en promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original, y que, a pesar de lo anterior, se están abonando. Añade que se abordará una modificación legal al respecto. En relación con el solape, señala que está pendiente de unificación de doctrina por el Tribunal Supremo. Por lo que se refiere a la carrera profesional se remite a lo manifestado por la Gerente del Sescam en Mesa Sectorial.

CSIF recuerda que solicitaron hace 6 meses por vía del Portal de Transparencia información sobre el número de personal asesor técnico docente que no ocupa puesto de RPT, que no han obtenido respuesta alguna y señala que han presentado reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

INTERSINDICAL-CLM indica que también han solicitado esos datos.

El D.G. de Recursos Humanos del Sescam señala que no tiene constancia de la solicitud indicada, solicita copia de la misma y responde que no existe inconveniente en proporcionar los datos solicitados.

FSES recuerda también el compromiso de recuperar el complemento de incapacidad temporal contemplado en el apartado séptimo del Acuerdo de la Mesa General de 2016 y pregunta con qué efectos se recuperará. En relación con las medidas complementarias al II Plan Concilia, insta a la coordinación de las Consejerías de Hacienda y Administraciones Públicas y Educación, Cultura y Deportes para la regulación de la compatibilidad de las medias jornadas. Indica que también tenía previsto solicitar información sobre la negociación en Mesa General del nuevo Acuerdo de legislatura, que incluya la recuperación de derechos perdidos como la acción social o la carrera profesional, entre otras cuestiones. Reitera la necesidad de ordenar la negociación en el Sescam en cuanto a medidas complementarias al II Plan Concilia JCCM, solicitando una aplicación homogénea del disfrute fraccionado de las excedencias por cuidado de familiares. Manifiesta, además, en relación con las incorporaciones pendientes de la OEP de 2009 que, sin perjuicio de que siempre solicitan diligencia en el desarrollo de los procesos, se tenga en cuenta que las nuevas incorporaciones se producen en un momento complejo como las vacaciones de Navidad y que se procure no perjudicar el funcionamiento de los servicios en el trabajo a turnos. Pregunta si la Administración va a recurrir la sentencia que han ganado en materia de solape.

El DGFP responde sobre la efectividad de la recuperación del 100% del complemento de IT que depende de cuándo se apruebe la ley de medidas y que sería con efectos del primer día del mes siguiente a su entrada en vigor.

El D.G. Recursos Humanos del Sescam responde que sí se va a recurrir la sentencia en materia de solape para obtener un pronunciamiento unificado del Tribunal Supremo. Respecto a las incorporaciones de Enfermería, indica que sí tienen presente el posible impacto asistencial, poniendo como ejemplo datos del Complejo Hospitalario de Toledo, conforme a los cuales la incorporación afecta al 9% del colectivo, del cual la mitad ya se encuentran trabajando. Se muestra a favor de la negociación de las particularidades de aplicación sectorial del II Plan Concilia y de la unificación de criterios de aplicación.

UGT señala que ya se han respondido a muchas de las cuestiones que pretendía plantear. En particular, sobre la recuperación del complemento por IT derivada del Acuerdo de 2016, lamenta que se podía haber recuperado desde el 1 de julio de 2018. En el ámbito sectorial del Sescam se remite a lo ya manifestado en Mesa Sectorial, como la necesidad de recuperación de la carrera profesional. Pide que consten sus solicitudes de constitución de la comisión de seguimiento del II Plan Concilia JCCM y del grupo de trabajo sobre Teletrabajo, así como de negociación de la bolsa de horas por conciliación.

El DGFP responde que se constituirán la comisión y grupo citados.

INTERSINDICAL-CLM solicita la adecuación del II Plan Concilia a la legislación vigente y la constitución del grupo sobre Teletrabajo. Solicita información sobre la suscripción por nuestra Comunidad del Acuerdo de movilidad suscrito entre el Estado y otras Comunidades Autónomas. Insiste en la necesidad de negociar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Reitera su petición de regular la posibilidad de permutas del personal temporal por razones de conciliación. Y, por último, solicita el cumplimiento de la Instrucción de la DGFP sobre vacaciones no disfrutadas cuando el personal que trabaja en el sector de administración general pasa a prestar servicios en Instituciones Sanitarias del Sescam.

El DGFP responde que existe un grupo de trabajo entre Estado y Comunidades Autónomas en el que participa Castilla-La Mancha para el desarrollo de la movilidad interadministrativa y que se debe analizar la cuestión de las permutas entre personal temporal.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13:50 horas, en el lugar y fecha señalados al inicio.

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**  
CCOO

CSI.F

FSES

UGT

INTERSINDICAL CLM