



**BORRADOR ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO CELEBRADA EL DÍA 11 DE DICIEMBRE DE 2020**

**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 Ana M.ª Trillo Sánchez, 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. 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.ª Consuelo Cuadra Cuadra.
- D.ª Ana M.ª Delgado Chacón.
- D. Ramón D. González Hernández.

**CSIF**

- D.ª M.ª Victoria Ortiz Fernández.
- D.ª Sacramento Rodríguez Arroyo.
- D.ª Susana Montoro Moreno.
- D.ª Montserrat Pantoja de Paz.

**FSES**

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

**UGT**

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

**INTERSINDICAL-CLM**

- D.ª Silvia Fernández Alcántara.
- D. Pedro Antonio Ortega Palazón.
- D. Anastasio Lorente Peces.
- D.ª M.ª Teresa López Illán.
- D.ª Sara Marín Sánchez.
- D. Gustavo Fabra Sánchez-Garnica.
- D.ª Milagros Gómez Gómez.



En Toledo, siendo las 12:04 horas del día 11 de diciembre de 2020, se reúnen mediante videoconferencia, las personas arriba indicadas con el fin de celebrar la reunión de la Mesa General de Negociación del personal empleado público para la que han sido previamente convocadas, con el siguiente orden del día:

**Punto primero. Aprobación del acta de la reunión de la Mesa General celebrada el día 3 de diciembre de 2019.**

**Punto segundo. 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 2020.**

**Punto tercero. Borrador del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

**Punto cuarto. Preguntas y sugerencias.**

---

Encontrándose válidamente constituida la Mesa General de Negociación del personal empleado público, el Director General de la Función Pública (en adelante DGFP) comienza la reunión, dando paso al punto primero del orden del día.

**Punto primero. Aprobación del acta de la reunión de la Mesa General celebrada el día 3 de diciembre de 2019.**

Queda APROBADA el acta de la reunión de la Mesa General celebrada el día 3 de diciembre de 2019, sin que se hayan formulado alegaciones al borrador enviado.

**Punto segundo. 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 2020.**

El DGFP comienza su intervención realizando una breve exposición del proceso de negociación de la Oferta de Empleo Público (en adelante OEP) llevado a cabo en los distintos sectores. En particular, por lo que se refiere a la OEP de personal de administración general, indica que ha existido acuerdo unánime, tanto en la Mesa Sectorial del personal funcionario de administración general como en la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo.

El DGFP continúa señalando que, en el ámbito de administración general, la convocatoria de los procesos selectivos acumulará las plazas de las OEPs de 2019 y 2020, con la previsión de que las convocatorias se publiquen en marzo de 2021, de tal forma que las primeras pruebas de los procesos selectivos se celebrarían desde finales de septiembre hasta noviembre del mismo año. Recuerda, asimismo, que las convocatorias de las OEPs 2017 y 2018 se han ejecutado en su totalidad, encontrándose actualmente en fase de toma de posesión e incorporación a los destinos.



A continuación, interviene el D.G. de Recursos Humanos del Sescam señalando que la OEP de personal estatutario del Sescam fue objeto de negociación con fecha de ayer, contando, respecto a los sindicatos presentes, con el voto a favor de CCOO y UGT y la abstención de CSIF y SATSE. Indica que, a la vista de las circunstancias actuales, si bien el número de plazas es inferior a años anteriores, no se puede considerar malo, dado que el proceso de convocatoria de las OEPs 2017-2018, en el que existen comprometidas un gran número de plazas, se ha visto atrasado por la pandemia y la OEP de 2009 sigue generando cobertura de vacantes, conllevando la cobertura de más de mil plazas adicionales. Manifiesta, además, que se acumularán las convocatorias correspondientes a las OEPs de 2019, 2020 y 2021, reservándose plazas de estabilización para 2021.

Respecto a las novedades de esta OEP 2020, el D.G. de Recursos Humanos del Sescam indica que se incluyen entre las categorías y, en su caso, especialidades, plazas de cirugía torácica, técnico/a en salud pública o enfermero/a especialista en salud mental, así como plazas de oficios como costurero/a, entre otros, y de agrupaciones profesionales como lavadero/a, etc. Finaliza su intervención señalando que se prevé que las plazas de promoción interna de la categoría de enfermero/a especialista en salud mental se puedan convocar por el sistema de concurso, así como que para la OEP 2021 está prevista la inclusión de la categoría de enfermero/a especialista del trabajo.

Seguidamente, interviene el D.G. de Recursos Humanos y Planificación Educativa señalando que la oferta en el sector docente no universitario incluye el 100% de la tasa de reposición. Ascende a 431 plazas para el personal de Enseñanzas Medias, de las que 313 corresponden a la tasa de reposición y 118 a la tasa de estabilización, 402 para el cuerpo de Maestros y 36 para profesores técnicos de formación profesional, lo que suma 869 plazas para el turno libre. A ello, deben añadirse las plazas ofertadas por promoción interna al cuerpo de Enseñanzas Medias, implicando una oferta total de 893 plazas.

El D.G. de Recursos Humanos y Planificación Educativa continúa indicando también que la próxima convocatoria será de un total de 1207 plazas, que incluirá las 716 plazas correspondientes a la OEP 2019, que no se pudo convocar por la pandemia y que incluía la tasa de reposición y de estabilización de Enseñanzas Medias y de Maestros, así como las 491 plazas de la tasa de reposición y de estabilización de Enseñanzas Medias de este año. Concluye indicando que en esta OEP no se incluye la tasa de estabilización y de reposición de Maestros, para no perjudicar su futura OEP del 2022. Finalmente, pone de manifiesto el objetivo de que se convoquen en estos años todas las especialidades y señala que, en el ámbito de negociación sectorial, la propuesta de OEP 2020 ha sido aprobada por todas las organizaciones sindicales, excepto por STE-CLM.

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

CCOO comienza manifestando que su posición ha sido favorable en todas las mesas de negociación. Valora positivamente haber incluido en la OEP de personal de administración general el 5% adicional de la tasa de reposición. Señala que en el sector docente la OEP es buena, aunque lamenta que no se haya incorporado ese mismo 5% adicional.



CCOO señala, además, respecto a la OEP negociada en el ámbito del Sescam, que es muy escasa pero que para la misma existen muchas variables a tener en cuenta. En este punto, considera importante seguir convocando, lo que supone estabilidad en el empleo, así como que se incluyen plazas de especialidades no convocadas hasta ahora, como enfermero/a especialista en salud mental o categorías de oficios, lo que permite despejar dudas sobre su externalización. Finalmente, pone en valor que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder mediante convocatorias y temarios independientes.

CSIF comienza su intervención manifestando que en administración general su postura ha sido favorable al incluir el 5% adicional de la tasa de reposición, a la vista de la oferta de promoción interna directa en el puesto y por la inclusión independiente del acceso de personas con discapacidad intelectual. No obstante, respecto al apartado séptimo sobre la promoción interna directa en el puesto, echa en falta la indicación de que se mantenga también el puesto de origen en lugar de su amortización, cuando no estuviera homologado a cualquiera de los puestos tipo existentes en la RPT. Pone como ejemplo que se han dado casos de pérdida del puesto de auxiliar en IES o de plazas en distritos de salud.

El DGFP manifiesta, respecto a la promoción interna directa en el puesto, que ya figuraba así en el anterior acuerdo de aprobación de la OEP de 2019.

CSIF señala, respecto de la OEP de enseñanza, que su posición en la mesa sectorial fue favorable, con el objetivo de que todos los años haya oposiciones y que en ellas se convoquen el mayor número de plazas posible, manifestando la necesidad de trabajar cuanto antes en su preparación y desarrollo. En cuanto a la OEP del personal estatutario 2020, su posicionamiento fue de abstención, teniendo en cuenta que, si bien, las OEPs siempre son buenas, la actual debería incluir muchas más plazas, remitiéndose a lo dicho en la mesa sectorial y solicitando un refuerzo real de plantillas.

El D.G. de Recursos Humanos del Sescam responde, respecto al refuerzo de plantillas, que sí se está haciendo un esfuerzo de creación de plazas, precisando que desde el 28 de octubre, en poco más de un mes, se han creado más de 15 plazas en distintos servicios, y que la OEP de 2021 será superior.

FSES manifiesta que la propuesta de OEP de 2020 de personal estatutario, respecto de la que se abstuvo en mesa sectorial, incluye muy pocas plazas, en un año no habitual en el que se han mostrado las debilidades del gran sistema sanitario del que se dispone. Indica también que en esta oferta influyen cuestiones como la OEP 2009, valorando la inclusión de plazas de enfermero/a especialista en salud mental, pero insistiendo en su propuesta de incremento de plazas de enfermería y fisioterapia, así como de inclusión de plazas de matrona, si no es en esta OEP sí en la de 2021. Considera también que se debe hacer un mayor esfuerzo de creación de plazas.

FSES indica, por otro lado, respecto a la propuesta de OEP de personal docente no universitario, que su posicionamiento en mesa sectorial fue a favor, al considerarla la máxima posible y permitir una oferta total de 1609 plazas. A las 1207 plazas indicadas se añadirían 402 plazas del cuerpo de Maestros para la OEP de 2021, lo que, además, supone una convocatoria para 2022 de más de 1000 plazas para este cuerpo. A ello añade el compromiso de inclusión de plazas para el cuerpo de Inspectores de educación en la OEP de 2021. Considera también positivo el hecho de que se incluyan especialidades no convocadas hasta ahora.





UGT señala que su posicionamiento ha sido favorable en todos los ámbitos sectoriales. En particular, en el ámbito del personal estatutario considera que, si bien, no se ajusta a las necesidades reales, son conscientes de que existen límites legales y cuestiones judiciales pendientes. Concluye poniendo de manifiesto su compromiso con el empleo público estable.

Intersindical-CLM indica que su postura ha sido favorable en el sector de administración general y contraria respecto a la OEP de personal docente no universitario, remitiéndose a lo ya manifestado en las respectivas reuniones sectoriales. En cuanto al acceso de personas con discapacidad intelectual, señala que, por un lado, se está avanzando con su inclusión independiente en el turno libre, pero lo sigue echando en falta en promoción interna. Por último, insta a la utilización de un lenguaje no sexista en la denominación de las categorías.

Tras lo expuesto, se solicita el posicionamiento final de las organizaciones sindicales sobre el 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 2020, en los términos reflejados en la documentación enviada, siendo el siguiente:

CCOO, CSIF y UGT votan a favor.

FSES e INTERSINDICAL-CLM se abstienen.

**Punto tercero. Borrador del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

El DGFP realiza una breve introducción del punto del orden del día, señalando que el protocolo que se trae a la Mesa General deriva del compromiso, adoptado en el marco de la negociación del protocolo frente al acoso en lugar de trabajo, de elaborar uno específico frente al acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose celebrado diferentes reuniones con las organizaciones sindicales, la última a través de un grupo de trabajo el pasado 24 de noviembre. Tras ello, se somete a la consideración de esta Mesa General el borrador de Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, remitido junto con la convocatoria de la reunión.

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

CCOO manifiesta la necesidad de poner ya en marcha este protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, respecto de cuyo contenido se muestra de acuerdo al incorporar gran parte de sus propuestas.

CSIF recuerda que la aprobación de este protocolo es un compromiso del I Plan de Igualdad aprobado en 2011 y manifiesta la necesidad de retomar el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad, iniciado a principios de 2020 y paralizado por la pandemia en el mes de marzo. Se muestra conforme con el contenido del protocolo remitido, en el que se ha aceptado alguna de sus propuestas, así como mostrándose



conforme con los argumentos dados por la representación de la Administración al resto de sus alegaciones.

FSES manifiesta que en la reunión previa celebrada el 24 de noviembre realizaron alegaciones respecto de las que han recibido contestación, algunas de las cuales pueden abordarse al retomar la negociación del II Plan de Igualdad. Se muestra de acuerdo con la posibilidad de existencia de protocolos específicos y con su revisión periódica.

UGT insiste en la necesidad de disponer cuanto antes de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

INTERSINDICAL-CLM considera que lo importante es que se apruebe, se aplique y se pueda revisar a la vista de los resultados.

Tras lo expuesto, se solicita el posicionamiento final de las organizaciones sindicales sobre el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, quedando APROBADO por unanimidad.

#### **Punto cuarto. Preguntas y sugerencias.**

CCOO solicita la creación de plazas de RPT en las unidades de género con perfiles específicos, la convocatoria para la negociación del decreto de teletrabajo. la convocatoria, con carácter urgente, de la comisión de seguimiento del II Plan Concilia, así como la suspensión del contrato con Solimat y la vuelta al servicio público de salud. Finalmente, pregunta por el incremento adicional de retribuciones del 0,3% correspondiente a 2020.

CSIF manifiesta su preocupación por la necesidad de prórroga de contratos de personal laboral por circunstancias del covid-19. Señala la existencia de problemas con la interlocución en asuntos de personal no docente de centros docentes, así como en la expedición de certificados de servicios previos (anexo I), en los que no se recogen todos los servicios, en particular respecto del personal sanitario local. Solicita información sobre la fecha de publicación de la adjudicación de destinos de los procesos selectivos del grupo III del personal laboral.

CSIF manifiesta su queja por el funcionamiento de la mutua Solimat, así como por el tratamiento de Muface ante casos covid-19. Considera importante la regulación de la semipresencialidad del personal docente y revisar cuestiones relativas a la aplicación del II Plan Concilia, en particular; las medidas complementarias para el personal docente como los días de libre disposición, la consideración como deber inexcusable del cuidado de hijos menores en cuarentena por causa derivada del covid-19 o el disfrute de vacaciones anuales en situaciones de maternidad y lactancia coincidentes en julio o agosto. Solicita la negociación de la bolsa de horas del 5% por conciliación, manifestando que se podía utilizar un modelo similar al de la AGE. Reclama también la convocatoria de una mesa técnica en el ámbito del Sescam para la aplicación del II Plan Concilia, incluido el derecho a días adicionales de vacaciones por antigüedad.

FSES solicita la adecuación de las plantillas del Sescam en las categorías de enfermera, fisioterapeuta y enfermeras especialistas a la media europea (según datos de la OCDE). Solicita también la reactivación de la carrera profesional con un proceso



extraordinario para la adquisición del nivel de grado durante todo el periodo que ha estado suspendida, así como el abono al personal no fijo. Solicita el desarrollo e implantación de todas las especialidades de enfermería en los ámbitos asistenciales de la JCCM. Solicita la adecuación del II Plan Concilia al personal del SESCAM, tal y como se recogió en esta Mesa General de Empleados Públicos y que, a día de hoy, sigue sin desarrollarse completamente en el SESCAM. Entre otros aspectos, solicita la negociación de la aplicación de permisos y licencia en turnos de 12-17-24 horas, la flexibilización de la jornada, la bolsa de horas para la conciliación familiar y las excedencias por cuidado de familiares fraccionadas. Solicita que se conceda al personal estatutario los días adicionales por vacaciones, tal y como se está aplicando al personal funcionario de JCCM, evitando la discrecionalidad en su aplicación en Castilla-La Mancha y en el resto del territorio español.

FSES pide también que se compense a los trabajadores que han sufrido esta crisis en primera línea, con el aumento en 4 días de libre disposición con carácter no recuperable. Solicita formación en materia de prevención de riesgos laborales a los delegados y delegadas de prevención de sanidad, según el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, señalando que en el sector sanitario no se está recibiendo esta formación, al contrario que ocurre, por ejemplo, con el personal docente. Solicita la recuperación de las ayudas de acción social al personal empleado público de la JCCM, tal y como estaban en 2011. Insiste de nuevo en la urgencia de regular la compatibilidad para el personal docente a media jornada o menos, compromiso incluido en las medidas complementarias para el personal docente del II Plan Concilia, y señala que este desarrollo normativo corresponde a la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas. Al margen de lo anterior, propone que se hagan las modificaciones oportunas en la estructura salarial del personal docente para que la tipología de los complementos económicos que se reciben, no sean un obstáculo para la concesión de la compatibilidad para una segunda actividad, siempre respetando las condiciones establecidas en la Ley 53/1984, de incompatibilidades del personal del sector público. Por último, solicita que se considere como deber inexcusable y, por tanto, como un permiso retribuido para todos los empleados públicos, el cuidado de hijos menores que no puedan asistir a su centro educativo por haber sido puestos en cuarentena por causas derivadas del covid-19.

UGT manifiesta la necesidad de regulación del permiso para cuidado de hijos e hijas menores en cuarentena por covid-19. Señala que la Mutua Solimat no funciona correctamente, debiendo asumirse la prestación por el Sescam y solicita la revisión del tratamiento de las situaciones de baja en casos de covid-19 del personal no sanitario de centros sanitarios.

INTERSINDICAL-CLM plantea la urgencia de negociar un nuevo decreto de teletrabajo en la situación de pandemia actual, quejándose por la denegación sistemática de solicitudes. Solicita la convocatoria de la comisión de seguimiento del II Plan Concilia, considerando como un deber inexcusable el cuidado de menores en cuarentena por covid-19. Solicita la regulación de la posibilidad de permuta de puestos entre personal temporal y plantea la necesidad de desarrollar las posibilidades de movilidad interadministrativa, así como la reactivación del grupo trabajo para la elaboración del II Plan de Igualdad.

INTERSINDICAL-CLM pregunta por la próxima convocatoria del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral. Solicita la creación de plazas estructurales en las unidades de género. Se queja también por el funcionamiento de la Mutua Solimat.



Finalmente, pide una solución a la situación derivada de la adjudicación de destinos de promoción interna directa en el puesto desde la Escala Administrativa de Prevención de Riesgos Laborales a la Escala Técnica, suponiendo la promoción interna en estos casos únicamente el paso al subgrupo A2, sin modificación del nivel, ni del complemento específico, ni de la denominación del puesto, quedando como personal técnico intermedio en la Escala Técnica.

El DGFP responde, respecto a la negociación de la regulación del teletrabajo, que existe un plazo de 6 meses, a partir del 30 de septiembre, para la adaptación de la normativa autonómica al Real Decreto-ley 29/2020. Muestra su disposición a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del II Plan Concilia. Indica también que la inclusión de la bolsa de horas por conciliación del 5% se incluía anteriormente en el marco de un proceso más amplio de negociación. Sobre el incremento del 0,3% de las retribuciones del personal indica que no se dispone de mayor información que el anuncio del Estado. Responde también que está previsto la adjudicación de destinos del grupo III se publique el día 23 y que se pretenden reanudar los trabajos del grupo de trabajo para la elaboración del II Plan de Igualdad.

El DGFP responde también, respecto a la problemática planteada por la adjudicación de destinos de promoción interna directa en el puesto desde la Escala Administrativa de Prevención de Riesgos Laborales a la Escala Técnica, que se está estudiando un escrito recibido con fecha de ayer sobre esta cuestión para ver si existe alguna disfunción.

FSES pregunta si la nueva regulación del teletrabajo va a afectar a todos los sectores.

El DGFP responde que se está analizando puesto que se trata de problemática diferente.

CSIF insiste en su consulta respecto a la prórroga de los contratos covid-19.

El D.G. de Recursos Humanos y Planificación Educativa responde que se está valorando la posibilidad de prórroga de los contratos por circunstancias de la producción y que la semana que viene tendrán una respuesta definitiva.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13:44 horas, en el lugar y fecha señalados al inicio.

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

CCOO

CSIF

FSES

UGT

INTERSINDICAL-CLM