



BORRADOR ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO CELEBRADA EL DÍA 13 DE MAYO DE 2022

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. José Manuel Almeida Gordillo, Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, C. de Educación, Cultura y Deportes.
- D.^a Consuelo Márquez Gómez-Landero, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- D.^a Ana M.^a Trillo Sánchez, C. de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D. Juan Pablo Pérez González, C. de Hacienda y Administraciones Públicas.
- D.^a Concepción Fernández-Marcote Ruano, 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. José Luis Martínez Castillo.
- D.^a Consuelo Cuadra Cuadra.
- D.^a María Antonia Márquez de Paz.

CSIF

- D.^a M.^a Victoria Ortiz Fernández.
- D.^a Sacramento Rodríguez Arroyo.
- D. Joaquín Sanchez García.

FSES

- D. Juan Francisco Ruiz López.
- D. Angel Santiago García Sánchez.
- D.^a Cristina Calixto Gómez.
- D. Manuel Tébar Martínez.

UGT

- D. Manuel Amigo Carceller.
- D. José Manuel Pinillos Rubio.
- D. Fernando Peiró Cifuentes.

Intersindical-CLM

- D. Fernando Villalba Cabrera.
- D. Lorenzo Flores Sanchez.
- D. Gustavo Fabra Sánchez-Garnica.
- D. Francisco Agarrabeitia Ramírez.

Siendo las 9:40 horas del día 13 de mayo de 2022, se reúnen en la sede de la Escuela de Administración Regional, sita en la C/ Río Cabriel, s/n, de Toledo, 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. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2022.

Punto segundo. 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. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2022.

El DGFP comienza su intervención realizando una breve exposición del proceso de negociación de la Oferta de Empleo Público de estabilización (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 se han celebrado distintas mesas técnicas y reuniones en grupos de trabajo y que hasta el último momento se han estado viendo todas las plazas en las que podía haber alguna duda sobre su inclusión en el proceso de estabilización. Señala que gracias a ello se ha corregido el listado de puestos de estabilización. En concreto, se incrementa una plaza en la categoría de cocinero/a por el sistema de concurso-oposición y se disminuye en una plaza el número ofertado en la categoría de Auxiliar técnico educativo en el sistema de concurso.

A continuación, abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales para debatir la OEP del sector de administración general.

La representación de CCOO se remite a lo expuesto en la mesa sectorial de personal funcionario y en la comisión negociadora de personal laboral. Apunta que hay un error en el total de plazas a convocar por concurso-oposición en la categoría de cocinero, las cuales ascienden a 5 plazas y solicita que se remitan los cuadros de plazas corregidos.

Por último, manifiesta sus dudas respecto de la correcta aplicación del concepto de ocupación ininterrumpida en la identificación de las plazas afectadas por la Ley 20/202, de 28 de diciembre.

La representación de CSIF manifiesta que pese a no estar 100% de acuerdo en determinadas cuestiones y a discrepar con los criterios utilizados para la identificación de las plazas de estabilización, se ratifican en su voto favorable a la propuesta basándose en el número de plazas que se ofertan y la tasa de reposición.

Asimismo, solicita que se convoque la mesa sectorial para negociar la inclusión de las plazas de los programas temporales de personal fisioterapeuta y técnico sanitario de centros docentes en la RPT lo antes posible.



La representación de FSES agradece que la mesa general se celebre de forma presencial e indica que no tienen nada que decir sobre la oferta de administración general.

La representación de UGT se remite a lo expuesto en la mesa sectorial de personal funcionario y en la comisión negociadora de personal laboral.

La representación de Intersindical-CLM hace un resumen de su intervención en las mesas de negociación del ámbito de administración general. Entiende que el objetivo de las reuniones debió ser el debate sobre las plazas a incluir en estabilización. Señala que no se conocen los criterios de identificación de las plazas y dudan en que se haya cumplido la Ley 20/2021 y la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 1 de abril de 2022.

En su opinión ni la Ley ni la Resolución se están aplicando correctamente por lo que algunas plazas susceptibles de estabilización no se han incluido, cree que todo debería haber sido más sencillo, con cuadros de plazas cerrados y sin modificaciones.

Por todo ello, se ratifican en su posicionamiento en contra de la propuesta.

Además, manifiesta que se ha jugado con la buena fe en la negociación y con su derecho a la libertad sindical y pide que se asuman responsabilidades.

Seguidamente, toma la palabra el Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa. Expone que en el sector educativo resulta complicado aplicar la Ley 20/2021 de 28 de diciembre debido a las características especiales del personal docente, entre ellas, la elevada movilidad.

Señala que con esta oferta de estabilización y con la oferta de reposición, la tasa de interinidad del personal docente se situará por debajo del objetivo del 8 por ciento, pese a las discrepancias en la mesa sectorial.

Seguidamente, el DGFP abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales para debatir la OEP del sector educativo.

La representación de CCOO se remite a lo expuesto en mesa sectorial. Muestra su apoyo a la oferta de estabilización, pues el número de plazas de la oferta se parece mucho a la propuesta de esa organización.

No obstante, le preocupa el modelo de acceso del cuerpo de primaria, no está de acuerdo con que este cuerpo no tenga un proceso con el modelo transitorio. Solicita a la Administración que estudie la viabilidad jurídica para que su acceso sea igual que en el cuerpo de enseñanza secundaria, y no se vean discriminados.

La representación de CSIF se remite a lo expuesto en la mesa sectorial y apunta que no están de acuerdo con la distribución de plazas, de estabilización en secundaria y de reposición en maestros.

La representación de FSES hace referencia a lo expuesto en mesa sectorial. Manifiesta que desde esa organización apuestan por ofertas de empleo público amplias que garanticen un empleo estable y recrimina el abuso de la temporalidad en el personal docente.



Se muestra a favor de una oferta de empleo público desligada de la tasa de reposición. Sobre la oferta de empleo público de estabilización, señala que es de obligado cumplimiento para la Administración y no requiere su aprobación.

Por otro lado, indica que la Ley 20/2021 no tiene en cuenta las peculiaridades del ámbito docente y que el RD 270/2022 que desarrolla esta Ley perjudica al personal docente interino de la región.

Prosigue afirmando que el citado Real Decreto, beneficia al personal interino de comunidades con requisito lingüístico, a los de las comunidades que computan los meses de verano cuando no se ocupa una vacante o a los de las comunidades que desde el 2012 han convocado varios procesos de una misma especialidad, frente a especialidades de esta región donde no se ha dado ese supuesto.

Asimismo, requiere a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes que cumpla con el compromiso asumido en mesa sectorial y presente el borrador de Acuerdo para el pago del verano al personal interino de la región, antes de que finalice el curso.

La representación de UGT hace referencia a la Oferta de Empleo Público del sector de educación de 2023-2024 y recuerda que se posicionaron en contra de esta propuesta por considerar que no es lo suficientemente amplia para cubrir las necesidades existentes. Además, indica que no se corroboró que el reparto de plazas cumpliera los requisitos que consideran necesarios.

La representación de Intersindical- CLM comienza su intervención informando a la secretaria de la mesa que va a hacer entrega de un escrito donde constan los motivos de su rechazo a la propuesta que presenta la Administración.

Seguidamente, manifiesta que la Administración se ha desviado del objetivo principal, que no es reducir la tasa de interinidad al 8%, sino cumplir la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. Señala que desde el año 1999 ha habido sentencias del TJUE de condena por el incumplimiento, por parte de todas las administraciones públicas españolas, de la citada Directiva.

Expone que la estabilización ha fracasado, que tras varios procesos el porcentaje de interinidad está en el 31,48% y la tasa de interinidad en el 18,59%.

Sobre la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, denuncia que no se han identificado las plazas del proceso de estabilización del artículo 2; que no están todas las plazas que corresponden según la disposición adicional 6ª y que no se han identificado las plazas de la disposición adicional 8ª.

En este sentido añade que la Secretaria de Estado de Función Pública ha aclarado que se estabilizan plazas y no personas.

Sobre el RD 270/2022, opina que minusvalora la antigüedad del personal docente, limitando a 10 años la puntuación máxima.

Finalmente, se muestra en contra de la propuesta. No entiende que se no se oferten plazas del cuerpo de maestro ni por el sistema de concurso ni por el de concurso – oposición; cree que la oferta de empleo público es injusta, arbitraria, raquítica, que abandona al personal del cuerpo de maestros y que va en contra del TJUE. Adelanta que se presentaran demandas contra la misma.



A continuación, toma la palabra el Director General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, manifiesta que la oferta que se propone es la mayor desde el año 2002, e informa del cambio en la oferta de empleo público de estabilización del Sescam, respecto de la oferta negociada en la mesa sectorial. En particular, con objeto de reforzar la seguridad jurídica y visto el contexto de los otros sectores de esta Administración, así como de los sectores sanitarios de otras comunidades, se incluyen plazas derivadas de la aplicación de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021.

Indica que ha comunicado a las organizaciones sindicales el cambio en la oferta y les agradece el trabajo realizado y la colaboración prestada.

Además, advierte de una errata en la propuesta remitida. Una plaza reservada a personas con discapacidad cambia de la categoría de médico/a de familia a la categoría de cirugía general y aparato digestivo.

A continuación, se abre un turno de intervención para las organizaciones sindicales para debatir la OEP del sector de sanidad.

La representación de CCOO se remite a lo expuesto en la mesa sectorial, tras las dudas y debates.

Habla de la nueva propuesta presentada por la Administración, y expone que no incluir en la oferta negociada en mesa sectorial plazas según los procesos previstos en la disposición adicional 6ª y 8ª les generaba serias dudas jurídicas y que se posicionaron a favor porque el número de plazas de la propuesta era lo suficientemente importante como para apoyarla. Añade que el cambio en la propuesta les tranquiliza.

No obstante, hace referencia a la falta de tiempo para reflexionar sobre la nueva propuesta y disipar las dudas. Aun así, el número de plazas ofertadas hacen que valoren positivamente la misma.

Sobre la Oferta de Empleo Público de 2022 de plazas de reposición, pendiente de negociación, solicita que se incluyan plazas de personal de oficios, además de otras categorías, y que se beneficien de unas condiciones de provisión similares a las de estabilización.

La representación de CSIF señala que, bajo el criterio de esa organización, con la oferta negociada en mesa sectorial, la Administración no estaba cumpliendo la Ley 20/2021. Afirman que tenían dudas respecto de la propuesta y que con la nueva oferta siguen las siguen teniendo, aunque ahora al menos se desglosan las plazas según recoge la normativa.

Explica que votaron en contra de la propuesta por el citado incumplimiento legal.

Además insisten, como ya hicieron en mesa sectorial y mediante escritos, en que se les facilite información detallada del número de plazas de naturaleza estructural desglosadas por fechas, según la Ley 20/2021, y que actualmente se encuentran en el Sescam. Exigen la publicación de la platilla orgánica actualizada cada cuatro meses (la última actualización publicada el de septiembre de 2021)

Solicitan un pacto de estabilización de trabajadores con contratos de acúmulos de tareas y que las plazas se incluyan en el proceso de estabilización.



Pregunta por la tasa de reposición de la Oferta de 2022; por la convocatoria de plazas por promoción interna. Señala que la oferta de estabilización es compatible con la oferta de plazas por el sistema de promoción interna, según la Ley 20/2021 y que los trabajadores fijos que ocupan plazas vacantes están exigiendo esa oferta.

Solicita que se creen todas las categorías que aún no han sido creadas en el Sescam y que se aborde la estabilización de ese personal, así como de los que aparecen en la plantilla orgánica con una designación específica, como el personal Técnico grado medio en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), personal no titulado PRL o personal técnico titulado superior.

También solicita la estabilización del personal enfermero o médico de familia que ocupan puestos en la plantilla orgánica con la designación PEAC y del personal investigador, así como la convocatoria del concurso de traslados externo.

La representación de FSES manifiesta que la Ley 20/2021 es una ley compleja con la que nadie está cómodo y cuya aplicación está resultando dificultosa y pide la máxima seguridad jurídica respecto de la misma, y su correcta aplicación.

Señala que no están satisfechos con el número de plazas de personal enfermero ya que están por debajo de la media europea.

Se remite a la postura expuesta en la mesa sectorial, explica que votaron a favor de la propuesta por el número de plazas y los compromisos que se asumieron. Afirma que vigilaran el proceso para que todo se cumpla con la máxima seguridad jurídica.

Finalmente, hace referencia al personal PEAC, pide una solución.

La representación de UGT comienza indicando que lo más razonable es que la modificación de la oferta se negociara previamente en mesa sectorial, aunque la mesa general tenga capacidad para hacerlo directamente.

Afirma que en la nueva propuesta, en la que se incluyen las plazas del sistema de concurso junto con las del sistema de concurso – oposición, faltan plazas y categorías que estaban comprometidas a salir por concurso.

Pregunta por las plazas de PEAC. Pese a no haber un compromiso firme, señala que entendieron en la mesa sectorial que, tras regularizar la situación de este personal, iban a salir dentro de la oferta de plazas de concurso. Asimismo, pide una solución para el personal investigador; que se convoquen plazas por promoción interna y que se amplíen plazas de personal celador y auxiliar administrativo.

La representación de INTERSINDICAL-CLM señala que, pese a ser una oferta con gran número de plazas no cumple con las directrices de la Unión Europea. Apunta que no se puede dejar a personal fuera de esta oferta.

Muestra su queja sobre el proceso de negociación, indica que no se ha informado de las plazas que se incluyen en la oferta. Pregunta por qué no se han incluido plazas de promoción interna y otras que faltan y que cumplen los requisitos de la disposición adicional 6ª u 8ª de la Ley 20/2021. Le parece sorprendente que hasta un día antes de la celebración de esta mesa no hubiera una propuesta con plazas a convocar por concurso (derivadas de la DA. 6ª y 8ª), y le preocupa que no se haya negociado en mesa



sectorial, pues indica, se ha dejado fuera de la negociación a las organizaciones sindicales que no tienen representación en la mesa general.

Toma la palabra el Director General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha quien informa que la modificación de la oferta se ha realizado en aras de la seguridad jurídica y que ha contactado con todas las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial para explicarles el cambio. Indica que está de acuerdo en que lo mejor hubiera sido convocar la mesa sectorial pero que no había margen de plazos para poder hacerlo.

Sobre el personal investigador. Coincide en que es necesario un foro propio y una regulación propia y afirma que se está intentando a nivel nacional.

Respecto al personal de PRL indica que se tiene que crear la categoría; que no hay tiempo para poder hacerlo antes de la oferta de estabilización y que cuando se cree, se verá el sistema de acceso. Así mismo informa que desde el año 2015 se han creado 8 categorías y que se sigue avanzando.

Continúa haciendo referencia al personal PEAC, aclara que no es una categoría, como se ha afirmado por Sentencia; que ese personal va a seguir en sus puestos y que se creará un grupo de trabajo para ir viendo el proceso de acceso de ese personal.

Señala que su compromiso es seguir sacando plazas en las OEP, que la oferta de plazas de promoción interna debe ir con otro proceso distinto al de estabilización y se sacaran en la próxima OEP.

Afirma que se va a seguir avanzando en la oferta de plazas del personal de oficio, como ya se hizo en la OEP de 2017 con la categoría de pinche.

Sobre el concurso de traslados, indica que se hará lo posible para sacarlo cuando esté claro que plazas que pueden convocarse.

Para finalizar, recuerda los compromisos asumidos en la mesa sectorial para seguir ofertado plazas en las OEP: de personal de oficios, de promoción interna; así como para convocar concursos de movilidad.

Además, informa que se incluirán cerca de 500 plazas en la plantilla orgánica de personal contratado bajo acúmulos de tareas.

La representación de CCOO indica que la consolidación de empleo no se termina con esta oferta; que también es importante la oferta de plazas de promoción interna; reitera su petición sobre la necesidad de que se introduzcan en la oferta las plazas de personal de oficios; valora que se hayan reservado plazas a personas con discapacidad; considera que es muy necesario consolidar las plazas ocupadas por el personal contratado bajo acumulo de tareas y ve positiva la iniciativa de la Administración, no obstante 500 plazas le parecen pocas.

La representación de CSIF hace referencia a la reconversión de las 500 plazas, señala que hay gente con mucha antigüedad y le parece poca la cantidad.

La representación de FSES pide que se siga ampliando la plantilla orgánica, en concreto solicita que las plazas de enfermero/a se igualen a la media europea y que la ratio paciente - enfermero/a permita más seguridad. También quiere que se busque una solución al personal PEAC.



La representación de UGT solicita que se incorporen a la oferta las plazas de las OPE de 2017 y 2018 cuyos procesos no se han convocado, como las categorías de personal celador y auxiliar administrativo.

La representación de INTERSINDICAL-CLM entiende que aunque algunas categorías puedan estar en la oferta de 2020, las plazas que cumplan los requisitos de las de las disposiciones adicionales de la Ley 20/2021 deberían estar en la oferta de estabilización.

Por otro lado, agradece el trabajo, la información y la transparencia la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa.

El Director General de Recursos Humanos del Sescam manifiesta que se ha incrementado la plantilla de personal, que se seguirá haciendo y que el número actual roza máximos históricos. Señala que está orgulloso de la inclusión de personal discapacitado en la plantilla.

Sobre la oferta de empleo público indica que de forma paulatina se irán incluyendo categorías. Explica que con 106 categorías es complicado gestionar una oferta, ya que para cada una hay que nombrar un tribunal, tienen distintos turnos de acceso e incluso puede que distinta fecha de celebración de pruebas.

Tras el debate, el DGFP 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 para la estabilización del empleo temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2022, en los términos reflejados en la documentación enviada, siendo el siguiente:

CCOO, CSIF y UGT votan a favor.

FSSES se abstiene.

INTERINDICAL-CLM vota en contra.

Punto tercero. Preguntas y sugerencias.

Comienza el DGFP haciendo referencia a las preguntas planteadas por escritos, las cuales se contestarán posteriormente.

Por su parte el Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa respecto de la modificación de los complementos económicos del personal docente no universitario para posibilitar la concesión de la compatibilidad para una segunda actividad, informa que ya se está trabajando en ello, que el Servicio Jurídico de la Dirección General de la Función Pública está viendo su propuesta.

La representación de CCOO no tiene nada que añadir.

La representación de CSIF no tiene nada que añadir.

La representación de FSSES solicita que, tal y como ha señalado el Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, se concluya la regulación de la compatibilidad del personal docente.



Asimismo, requiere que se adecue el Plan Concilia al personal estatutario, que aun no se ha desarrollado completamente en ese sector; que se considere como deber inexcusable el cuidado de los hijos en cuarentena; que se equipare al personal estatutario con el personal funcionario, en concreto que les aplique los días adicionales por vacaciones y que se actualice el precio del kilometraje por desplazamiento, ajustado a la situación actual.

La representación de UGT solicita la adaptación del Plan Concilia en el ámbito del SESCOAM además de la regulación de la bolsa de conciliación en todos los sectores.

La representación de INTERSINDICAL-CLM quiere saber si se les va a informar de los temas relacionados la comisión de seguimiento del plan concilia, al no ser firmantes del citado plan.

El DGFP agrade la presencia y las aportaciones de las organizaciones sindicales presentes.

Y siendo las 11:15 horas, se da por finalizada la reunión.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIF

FSES

UGT

Intersindical-CLM