



ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO CELEBRADA EL DÍA 5 DE DICIEMBRE DE 2023

ASISTENTES:

PRESIDENTE

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

POR LA ADMINISTRACIÓN:

- D. José Manuel Almeida Gordillo, Director General de Recursos Humanos, Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

- D. Iñigo Cortázar Neira, Director General de Recursos Humanos y Transformación, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

- D. Carlos Amieba Escribano, Dirección General de Recursos Humanos, Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

- D.^a Carmen Pilar Madrid Martín-Portugués, Dirección General de Recursos Humanos y Transformación, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

- D.^a Ana Belén Benito Novillo, Dirección General de Recursos Humanos y Transformación, Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

- D.^a Ana M.^a Trillo Sánchez, Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

- D. Santiago Benítez Martín, Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.

SECRETARIA

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

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

CSIF

- D.^a M.^a Teresa Muñoz Delgado.

- D.^a Marisa García Ordoñez.

- D. Tomás Corcuera González.

- D. Joaquín Sánchez García.

CCOO

- D.^a Ana Delgado Chacón.

- D. Ángel Malavia Saiz.

- D.^a Consuelo Cuadra Cuadra.

- D. José Luis Martínez Castillo.

- D. Aureliano Alzorri Manzanares

FSES

- D. Ángel Santiago García Sánchez.

- D.^a Marta Nuño López.

- D. Juan Francisco Ruiz López.

INTERSINDICAL-CLM

- D. Lorenzo Alberca García.

- D. Gustavo Fabra Sánchez-Garnica.

- D. Francisco Agarrabeitia Ramírez.

- D. Lorenzo Flores Sánchez.

UGT

- D.^a Inés Pedreño García.

- D. Fernando J. Peiró Cifuentes.

- D. Feliciano Sánchez Santos.



Siendo las 11:30 horas del día 5 de diciembre de 2023, 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. Aprobación del acta de la reunión de la Mesa General celebrada el 18 de septiembre de 2023.

Punto segundo. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2023.

Punto tercero. 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 18 de septiembre de 2023.

La representación de la Administración señala que se aceptan las alegaciones al acta presentadas por las organizaciones sindicales CSIF, con fecha 3 de diciembre de 2023, e Intersindical-CLM, con fecha 4 de diciembre de 2023.

Queda aprobada el acta de la reunión de la Mesa General de Negociación del personal empleado público celebrada el 18 de septiembre de 2023, con la inclusión de las referidas alegaciones.

Punto segundo. Borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2023.

Comienza el **DGFP** haciendo referencia a la negociación y toma en consideración de la Oferta de Empleo Público del año 2023 en esta mesa de negociación, con carácter previo a su aprobación por parte del Consejo de Gobierno, y su posterior publicación, todo ello antes de la finalización del presente año. Por otro lado, plantea el DGFP a las diferentes organizaciones sindicales presentes, en relación a este punto, un debate por separado para cada una de las ofertas de empleo relativas a personal de administración general, personal docente y personal estatutario, y a continuación, una votación conjunta de la Oferta de Empleo Público de todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2023.



Existiendo conformidad de todas las partes en el formato planteado en este punto, el DGFP expone en primer lugar, que la presente propuesta de Oferta de Empleo Público del personal de administración general fue debatida tanto en la mesa sectorial del personal funcionario como en la comisión negociadora del personal laboral, recogiendo el 120% de la tasa de reposición de efectivos, que supone el máximo permitido por el artículo 20.Dos.1.a) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

En segundo lugar, y entrando en el análisis de la oferta de empleo público presentada, el DGFP procede a dar cuenta del número de plazas ofertadas al personal funcionario por el turno libre, desglosando las relativas al cupo general, así como las reservadas a personas con discapacidad general y a personas con discapacidad intelectual. Respecto del personal laboral, el turno libre recoge un total de 290 plazas, con 14 plazas para personas con discapacidad general y 7 para personas con discapacidad intelectual.

Termina su intervención el DGFP haciendo referencia a las plazas ofertadas por el turno de promoción interna, que en el caso de personal funcionario suponen 150 plazas para promoción directa en el puesto, y en personal laboral ascienden a 70, así como la intención de acumular las Ofertas de Empleo Público de los años 2023 y 2024 en una única convocatoria.

Acto seguido el DGFP abre un turno de intervenciones con las organizaciones sindicales presentes y cede la palabra a la representación de **CSIF** quién comienza su intervención sobre las plazas ofertadas para el personal funcionario de administración general, solicitando en lo relativo al cupo de discapacidad general del turno libre, se oferten una serie de plazas en categorías que tradicionalmente no se ofertan, dando así la oportunidad a personas que tengan estas titulaciones. Seguidamente, la representación de CSIF pide que el Cuerpo Auxiliar sea reforzado en su dotación de plazas pues es el cuerpo donde se convocan las plazas por el turno de discapacidad intelectual y el que soporta más plazas de promoción directa en el puesto, las cuales deben volver al Cuerpo Auxiliar una vez vacantes en el Cuerpo Ejecutivo, lo que no ocurre en la mayoría de ocasiones. CSIF igualmente solicita que no se oferten plazas de promoción interna en discapacidad intelectual para el Cuerpo Ejecutivo, pues no se presentan solicitudes y no pueden acumularse al cupo general, y, por último, pregunta sobre el informe que se iba a remitir por parte de Función Pública acerca de la posibilidad de una nueva oferta de estabilización al amparo del artículo 217 del RDL 5/2023.

El DGFP contesta que se ha hecho entrega en la presente reunión de dicho informe, aun cuando el mismo no es obligatorio.

De otro lado, sobre la oferta de plazas de personal laboral de administración general, manifiesta la representación de CSIF que en la comisión negociadora celebrada al efecto votaron en contra pues la oferta presentada incumplía lo establecido en el



artículo 38.2 del Convenio Colectivo, que precisa que la promoción interna no consume tasa de reposición. Asimismo, esperaban haber tenido alguna reunión para poder llegar a un acuerdo en esta oferta de personal laboral en su conjunto y en algunas plazas en concreto como la promoción a Cocinero en el turno de discapacidad, u otras que no se ofertan desde el año 2006 como Encargado de Obras Públicas o Vigilante de Obras.

Toma la palabra a continuación la representación de **CCOO** quién en primer término, y en lo relativo a la Oferta de Empleo Público del personal laboral de administración general, manifiesta que la misma vulnera el vigente VIII Convenio Colectivo que establece que la promoción interna se suma a la oferta de acceso libre no consumiendo tasa de reposición. En segundo término, recuerda CCOO lo recogido en el acta de la negociación de la OEP del año 2020, cuando la Administración planteó la misma fórmula de restar plazas de promoción interna a la tasa de reposición, rectificando con posterioridad ante la oposición unánime de la parte social. En este momento la Administración se mantiene en su postura, con idéntico desacuerdo sindical, lo que equivale a perder 105 plazas, anunciando que ante dicha circunstancia, estudiarán la interposición de las reclamaciones pertinentes.

En segundo término, con relación a la oferta de personal funcionario de administración general expone CCOO lo siguiente: los cálculos que hace la Administración de la temporalidad no son reales pues existen casi 1.000 plazas de personal funcionario englobadas en los programas temporales que en muchos casos tienen carácter estructural, como los casos de prevención de incendios, apoyo a labores administrativas, prevención de riesgos o personal de informática, pidiendo, a tal efecto, un compromiso de la Administración para incluir en la RPT todas las plazas de programa temporales que cubran necesidades estructurales, para su posterior inclusión en la oferta de empleo correspondiente. De otro lado, con relación al turno de discapacidad, solicita CCOO que se incorporen categorías nuevas, no siendo admisible que se oferten a este turno siempre y exclusivamente las mismas categorías y grupos.

Tomada la palabra por la representación de **FSES**: Manifiestan no tener nada que decir respecto de la Oferta de Empleo Público del año 2023 en el sector de administración general.

Concedida la palabra a la representación de **Intersindical-CLM**, expone, con relación al personal funcionario, que desde el pasado 18 de septiembre la parte social está esperando un informe sobre la posibilidad de aprobar una oferta de estabilización al amparo del artículo 217 del RDL 5/2023, el cual ha sido entregado al inicio de la presente reunión aun cuando lleva firma del pasado 30 de noviembre. Continúa manifestando Intersindical-CLM en cuanto al personal funcionario, que la presente oferta está totalmente seccionada, pues no aparecen los programas temporales de empleo y el carácter estructural de las plazas de los mismos.



Seguidamente, respecto a la oferta de personal laboral, la representación de Intersindical-CLM expone que tal y como señalaron en la comisión negociadora del pasado 10 de noviembre, las plazas de promoción interna no deben afectar a la tasa de reposición, pues no reducen vacantes totales, sino que se minora en una categoría y se aumenta en otra. De acuerdo a ello, el total de plazas por el turno libre debe ascender a 360, a las que deben incluirse las correspondientes de promoción interna.

Toma la palabra, a continuación, la representación de **UGT**: con relación a oferta de plazas del personal funcionario de administración general, valora positivamente la misma que alcanzan el 120% de la tasa de reposición, así como el número de plazas de promoción interna que están en línea con lo exigido y acordado por su sindicato en las últimas ofertas de empleo, proponiendo, en este apartado, mejoras en cuanto a la simplificación de los procesos selectivos. No obstante, manifiestan el uso abusivo de los programas temporales utilizados para cubrir plazas de naturaleza estructural, citando algunos ejemplos como los de las Consejerías de Desarrollo Sostenible, Bienestar Social, o Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, y solicitan la conversión de dichos programas temporales a plazas propias de RPT para su inclusión en la OEP y su cobertura con carácter estable y no temporal.

Por otro lado, sobre la oferta de plazas de personal laboral de administración general, la representación de UGT reitera su desacuerdo manifestado en la comisión negociadora pues considera que la interpretación que realiza la Administración del artículo 38 del Convenio Colectivo no es correcta, ya que las plazas de promoción interna no consumen tasa de reposición, debiendo por tanto ascender la OEP a 360 plazas de turno libre y discapacidad, y 104 plazas de promoción interna.

A continuación, el **DGFP** procede a contestar a las cuestiones planteadas por las organizaciones sindicales en su exposición. En primer término, y en lo relativo a la oferta de empleo del personal funcionario, no tiene inconveniente en cambiar plazas del turno de discapacidad como ha planteado el sindicato CSIF si existe conformidad del resto de organizaciones sindicales; con relación a los programas temporales de empleo, están aun en vigor, y cuando finalicen se estudiará cada caso para analizar el carácter estructural de sus puestos, y su inclusión en la RPT, como ha ocurrido recientemente con la inclusión de 92 plazas de enfermería y fisioterapia. Por último, sobre la posibilidad de realización de una nueva oferta de estabilización, se remite al informe emitido y que ha sido entregado a las organizaciones sindicales.

En segundo término, sobre la oferta de personal laboral de administración general, el DGFP recuerda que solo se pueden convocar plazas vacantes y dotadas presupuestariamente, pues en caso contrario, se incurriría en nulidad de pleno derecho como estipula la Ley de presupuestos de Castilla-La Mancha.

Concede la palabra, a continuación, el DGFP al **Director General de Recursos Humanos y Transformación** del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, quién



procede a explicar la Oferta de Empleo Público del año 2023 para el personal estatutario, señalando que la misma fue debatida en la mesa sectorial celebrada el día 28 de noviembre, supone una tasa de reposición de efectivos del 120% y se compone de un total de 957 plazas del turno libre y de personas con discapacidad, así como de 517 plazas del turno de promoción interna. Por otro lado, resalta el Director General de Recursos Humanos algunas categorías que se ofertan por primera vez como Albañil, Enfermero/a especialista en salud mental, Planchador/a, y otras de oficios, concluyendo su intervención manifestando que la convocatoria de estas plazas se realizará juntamente con las previstas en la próxima OEP del año 2024.

El DGFP abre un turno de intervenciones con las diferentes organizaciones sindicales y cede la palabra a la representación de **CSIF**, quién expone lo siguiente: como manifestaron en la mesa técnica y sectorial correspondiente, la OEP presentada por la Administración es escasa e insuficiente, si se tiene en cuenta que la del año 2019 está caducada, la del año 2020 no está convocada, en el año 2021 no hubo y la del año 2022 se destinó al proceso de estabilización. De otro lado, algunas categorías nuevas ofertadas deberían incluirse en un proceso de estabilización al cumplirse las condiciones fijadas en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, debiendo a tal efecto llevarse a cabo una nueva convocatoria de estabilización con estas y otras categorías.

Tomada la palabra por la representación de **CCOO**, señala que, aunque las ofertas de empleo público siempre son escasas, en la mesa sectorial celebrada al efecto valoraron de forma positiva la OEP del personal estatutario del año 2023, tanto por el número de plazas ofertadas a promoción interna como por las aprobadas para las categorías de oficios, lo que supone dar garantía tanto a los servicios que se prestan como a la consolidación de plantillas.

Concedida a continuación la palabra a la representación de **FSES** explica que la propuesta de oferta de plazas del personal estatutario les parece insuficiente, pues no recoge la debida adecuación de la plantilla a las necesidades existentes en el sector estatutario. De igual manera resalta la necesidad de eliminar la limitación existente para la reposición de efectivos, y su negativa a apoyar las ofertas de empleo público que se presenten en tanto no se elimine dicha limitación.

Tomada la palabra por la representación de **Intersindical-CLM**, comienza su intervención señalando que esperaban con esta oferta de empleo público del personal estatutario resolver algunos errores aparecidos en la convocatoria del proceso de estabilización, y de igual manera, podía haberse aplicado lo previsto en el artículo 217 del RDL 5/2023 con la aprobación de una nueva Oferta de Empleo Público de Estabilización al darse las condiciones allí previstas con plazas vacantes que nunca han sido convocadas, teniendo en cuenta además la cantidad de procesos judiciales en marcha.



Continúa manifestando la representación de Intersindical-CLM que en la presente oferta se echa en falta los informes jurídicos en los que se apoyó la convocatoria de estabilización, siendo de igual manera grave que no estén actualizados los datos de la reposición.

Por último, toma la palabra la representación de **UGT** quién procede a exponer lo siguiente en lo relativo a la oferta de plazas del personal estatutario: la propuesta de 1.314 plazas llevada a la mesa técnica del pasado 22 de noviembre, fue elevada a 1.460 plazas, lo que supuso un aumento de 146, e igualmente, en la mesa sectorial de 28 de noviembre se aceptó la propuesta efectuada por esta organización sindical de aumentar las plazas de Enfermero especialista por promoción interna, lo que determina un cómputo final de 1.474 plazas.

Sigue manifestando la representación de UGT que la propuesta de oferta se ha calculado aplicando la tasa de reposición de efectivos del 120% para sectores prioritarios como el caso de los Servicios de Salud, límite que es necesario cumplir, aunque sería deseable que no existiera y sacar cuantas plazas fueran necesarias. Por otro lado, explica que no se puede aplicar en este momento lo dispuesto en la Ley 20/2021 y sacar plazas cuyas convocatorias sean exclusivamente por concurso de méritos, aunque algunas personas cuyas plazas no se han incluido, han denunciado judicialmente dicha oferta. Seguidamente, y sobre el artículo 217 del RDL 5/2023, habla de plazas ocupadas por personal que no hubiera superado los procesos de estabilización, y en el caso del SESCOAM estos procesos aun no se han resuelto.

Por último, tomada la palabra por el **Director General de Recursos Humanos y Transformación** del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, resalta que en todo caso en cuanto a la oferta de plazas, debe tenerse en cuenta las limitaciones normativas, y sobre ellas se ha aprobado el máximo previsto del 120% de la tasa de reposición.

Seguidamente, concede la palabra el DGFP al **Director General de Recursos Humanos** de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes quién procede a explicar la Oferta de Empleo Público del año 2023 para el personal docente no universitario, que contempla la tasa máxima de reposición del 120% prevista normativamente, además del cumplimiento del acuerdo suscrito con las organizaciones sindicales AMPE y UGT. Continúa su intervención el Director General de Recursos Humanos explicando que la presente oferta asciende a un total de 818 plazas distribuidas en 16 de promoción interna y 802 del turno libre de las cuales 41 irán destinadas al cupo de personas con discapacidad general y 17 a discapacidad intelectual. Con relación al Cuerpo de Maestros, la presente oferta se suma a la tasa de reposición de la oferta del año 2021, lo que dará lugar a una convocatoria en el año próximo de 1.133 plazas, y, por último, las plazas ofertadas del Cuerpo de Enseñanzas Medias se convocarán en el año 2025.



Se abre, a continuación, un turno de intervención para cada una de las organizaciones sindicales.

Toma la palabra la representación de **CSIF**, comentando respecto de la oferta de empleo público de personal docente, y en relación al Cuerpo de Maestros, la falta de una oferta de estabilización de plazas en dicho cuerpo como ha ocurrido en otras Comunidades Autónomas. Por otro lado, sobre el Cuerpo de Enseñanzas Medias, esperaban que la oferta de plazas con la tasa de reposición hubiera sido más generosa, para que la interinidad en dicho cuerpo no superara el 8%, pues en la actualidad asciende a un 11%.

Toma la palabra la representación de **CCOO**, y señala lo siguiente: expresaron su apoyo a esta OEP de personal docente en la mesa sectorial celebrada al efecto, que asciende al 120% de la tasa de reposición, lo que determinará en el caso del Cuerpo de Maestros una convocatoria para el año 2024 de 1.133 plazas. No obstante, quieren resaltar el incumplimiento de la estabilización en el Cuerpo de Primaria, pues 86 plazas quedaron sin ejecutarse por este proceso.

A continuación, la representación de **FSES** ratifica su apoyo a la OEP del personal docente para el año 2023 como ya hicieron en la mesa sectorial correspondiente.

Concedida la palabra a la representación de **Intersindical-CLM**, señala que se abstuvieron en la mesa sectorial que debatió la presente oferta de personal docente no universitario, pues, aunque les parece una oferta importante, recuerdan que tienen impugnada la OEP del año anterior, existiendo una diferencia de 2.000 plazas respecto a las ofertadas por la Consejería de Educación.

La representación de **UGT** valora positivamente que la oferta de personal docente no universitario contemple la tasa máxima de reposición permitida de un 120%, pues además supone el cumplimiento de un punto del acuerdo de mejora suscrito por UGT con la Consejería de Educación, al igual que otras medidas que ya se han implementado durante estos últimos meses. Consideran necesarias las ofertas de empleo de máximo para poder reducir la interinidad del personal docente por debajo del 8%. Por todo ello, y dado que la oferta del año 2023 del personal docente no universitario es de máximos, se posicionan a favor de la misma, que se sumará a la del año anterior y conllevará una convocatoria del Cuerpo de Maestros que ascenderá a 1.133 plazas, entendiendo que la calidad educativa se resiente al tener profesores inestables, por lo que se muestran favorables a la creación de plazas fijas y la conversión de empleo precario en empleo fijo.

Por último, toma la palabra el **Director General de Recursos Humanos** de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, quién pone de manifiesto que la tasa de interinidad del Cuerpo de Enseñanzas Medias es del 11,51%, pero el del Cuerpo de



Maestros es del 5,83%, lo que determina un global del 8,67%, cómputo que irá disminuyendo con las plazas que se convocarán en los próximos años, para mantenerlo por debajo del 8%. Asimismo, sobre el Cuerpo de Enseñanzas Medias, la reducción de la interinidad es difícil si no se quita la optatividad, y en el Cuerpo de Maestros la estabilización se llevó a cabo en las ofertas de los años 2017 y 2018, y por tanto las plazas ya están cubiertas, resaltando, por último, que en los últimos años se han ofertado 7.000 plazas de un colectivo de 30.000 docentes, siempre al máximo de la tasa de reposición de efectivos prevista normativamente.

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 del personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2023, que se incorpora como anexo a la presente acta, siendo el siguiente:

- CSIF: Abstención:
- CCOO: Voto en contra.
- FSES: Voto a favor.
- Intersindical-CLM: Voto en contra.
- UGT: Voto a favor (haciendo constar su voto en contra de la OEP de personal de administración general).

Punto tercero. Preguntas y sugerencias.

El **DGFP** expone que en primer lugar se formularán las preguntas y sugerencias dirigidas a la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y seguidamente las dirigidas a la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital y a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

CSIF formula las siguientes preguntas y sugerencias: el mes del año próximo en el cual se debatirá el complemento personal variable; la restauración de la carrera profesional; y la posibilidad de abrir al personal estatutario algunos puestos convocados en el concurso de traslados del personal funcionario de la Junta de Comunidades.

CCOO pregunta por la recuperación de la carrera profesional, instando a que se reúna cuanto antes el grupo de trabajo que se pretende crear al efecto. Por otro lado, solicita el reconocimiento de los días adicionales de asuntos particulares al personal estatutario como se hace con el resto de personal.

FSES, ha presentado por escrito con anterioridad a la celebración de esta sesión, sus preguntas y sugerencias dirigidas al sector estatutario y del personal docente, que son las siguientes: actualización del precio del kilometraje ajustada a la situación actual, y su abono con carácter retroactivo, aplicación de los días adicionales por vacaciones del personal estatutario, tal y como se está aplicando al personal funcionario de la



JCCM, solicitud de formación en materia de prevención de riesgos laborales a los delegados de prevención de sanidad, recuperación de las ayudas de acción social, tal y como estaban instauradas en 2011, regulación de la compatibilidad del personal docente en el caso de desempeño de media jornada o menos, y considerar como deber inexcusable el cuidado de hijos enfermos no hospitalizados. Asimismo, pregunta en este momento, por la recuperación de la carrera profesional, en la misma línea manifestada por las otras organizaciones sindicales.

Intersindical-CLM, pregunta por las consecuencias que pueda tener, a efectos de Recursos Humanos, la creación de la Agencia de Transformación Digital; reiteran si se ha llevado a cabo un estudio sobre la posible aplicación del artículo 217 del RDL 5/2023 y si existe informe al respecto; y, por último, instan a la recuperación del reconocimiento del grado en la carrera profesional.

UGT solicita la reanudación de la negociación para la puesta en marcha de la carrera profesional para los profesionales del SESCOAM con la consiguiente dotación presupuestaria, así como la implantación de los días adicionales de vacaciones por antigüedad en el personal estatutario, al igual que tiene el resto de personal de la Junta de Comunidades.

A continuación, toma la palabra el **Director General de Recursos Humanos y Transformación** del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, comentando que se convocarán los cinco grupos de trabajos planteados en los que se tratarán los diferentes temas pendientes como la carrera profesional, movilidad, adecuación del Plan Concilia, etc.

Seguidamente, la representación de **CSIF** formula las siguientes preguntas y sugerencias: sobre la oferta de destinos de la OEP de estabilización, cual va a ser el criterio en cuanto a las plazas a ofertar, y en concreto, si se van a ofertar plazas que no sean puestos base, dado el número de plazas con nivel que quedarán vacantes con la resolución del concurso permanente; cuándo será la fecha de publicación del citado concurso; la situación de los programas temporales próximos a expirar en la Consejería de Bienestar Social y de Educación, así como el de los Servicios Provinciales de Prevención de Riesgos Laborales; en lo relativo al concurso singularizado de plazas de inspección de la Consejería de Bienestar Social si se ha recibido alguna propuesta de modificación de RPT que afecte a la forma de provisión de las mismas; y, en fin, si se tendrán en cuenta en la composición definitiva de las plazas ofertadas en la OEP las propuestas de modificaciones en el cupo de discapacidad planteadas por este sindicato en esta sesión. Por otro lado, en cuanto a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, la representación de CSIF expone que otras Comunidades Autónomas han ofertado plazas de maestros en estabilización, siendo el sentir profesional común el relativo a que la Consejería de Educación no ha hecho nada al respecto.



CCOO pregunta por la fecha de resolución del concurso permanente; insta la urgente convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que se está a punto de negociar un nuevo plan y no se ha cumplido con el calendario recogido en el vigente; solicita una reunión urgente de la Comisión de Seguimiento del Plan Concilia para introducir formalmente todos los nuevos permisos que se han desarrollado en el RDL 5/2023 y evitar los diferentes criterios que está aplicando la Administración en los diferentes centros; y, por último, solicita se vuelva a convocar el Comité Regional de Seguridad y Salud para tratar todos los puntos que hay pendientes.

Intersindical-CLM: pregunta sobre la composición definitiva de la OEP del año 2023 antes aprobada y los cambios introducidos en el cupo de discapacidad; la fecha de publicación del concurso permanente; las fechas de realización de los segundos exámenes de los diferentes procesos selectivos que se están desarrollando; y la actualización de la indemnización por razón de servicio en el concepto de kilometraje.

UGT realiza las siguientes preguntas y sugerencias: la fecha de publicación del concurso permanente de funcionarios, resaltando las desigualdades que se producen con los ceses diferidos; la integración de la Escala Técnica Sociosanitaria de Educación Social en el Cuerpo Técnico de Educación Social; la recuperación progresiva del Programa de Acción Social; la no discriminación en las concesiones o denegaciones de la prolongación del servicio activo, manifestando que se están produciendo desigualdades y agravios comparativos y contradicciones en las resoluciones para puestos idénticos; la actualización de las cantidades de kilometraje y demás conceptos recogidos en el decreto del año 2006 sobre indemnizaciones por razón de servicio; y la convocatoria de las plazas del recientemente creado Cuerpo Superior de Investigación.

El **DGFP** responde a las preguntas referentes al sector de la Administración General que, siendo de análogo contenido, se pueden responder de manera conjunta.

- Publicación del concurso permanente de funcionarios. Se llevará a cabo dicha publicación en el DOCM del día 15 de diciembre, produciéndose los ceses, con carácter general, el siguiente día hábil, lunes 18 de diciembre y las tomas de posesión el 19 de diciembre. En el caso de adjudicación con resultas, el cese se producirá el día 19 de diciembre y la toma de posesión el 20 de diciembre.
- Oferta de destinos para los aspirantes aprobados en el proceso de estabilización por el sistema de concurso de méritos del personal funcionario. Se ofertarán todas las plazas vacantes, una vez se haya realizado la adjudicación del concurso permanente.



- Sobre los programas temporales próximos a expirar se analizará en cada caso si sus puestos tienen carácter estructural.
- Con relación a las posibles propuestas de modificación de las plazas afectas a concurso singularizado de la Consejería de Bienestar Social, se comprobará.
- En cuanto a la adecuación del Plan Concilia a los permisos recogidos en el RDL 5/2023, los mismos están vigentes y aplicándose al efecto.
- La convocatoria del Plan de Igualdad y el Comité Regional de Seguridad y Salud se convocará en cuanto se pueda.
- Se está trabajando en la actualización de las indemnizaciones por razón de kilometraje con la intención de que quede recogido en los próximos presupuestos de la región, en una cuantía de 0,26 €/km.
- En la OEP aprobada se incluirán las modificaciones planteadas en el cupo de discapacidad por el sindicato CSIF, si existe conformidad del resto de organizaciones sindicales.
- El segundo examen del proceso selectivo de concurso-oposición de estabilización se llevará a cabo el próximo día 16 de diciembre, y en cuanto al segundo ejercicio del proceso selectivo de concurso oposición por turno libre, el próximo día 12 de diciembre está prevista una reunión de la EAR con los Tribunales en las que se abordará dicha fecha.
- Sobre la opción prevista en el artículo 18.3 de la orden de convocatoria del concurso permanente de funcionarios, se está estudiando la posibilidad de diferir la incorporación al puesto sin que ello afecte a la fecha de toma de posesión.
- En el tema de la integración de la Escala Técnica Sociosanitaria de Educación Social en el Cuerpo Técnico de Educación Social, se considera necesario su tratamiento, siendo su intención, abordarlo, si fuera posible, el próximo mes de enero.



- En cuanto a las desigualdades en las resoluciones de prolongaciones de servicio activo, no le constan estos casos, siendo cada solicitud resuelta conforme al informe emitido por las secretarías correspondientes.
- Actualmente no existen vacantes en el Cuerpo Superior de Investigación, pero cuando se produzcan, podrán incluirse en la oportuna oferta de empleo y seguidamente convocadas.

Finalmente toma la palabra el **Director General de Recursos Humanos, Consejería de Educación, Cultura y Deportes** para informar de las cuestiones surgidas en su ámbito sectorial.

- Plazas de estabilización del Cuerpo de Maestros: En Castilla-La Mancha han aprobado en los últimos años un porcentaje mayor de aspirantes que el resto de Comunidades Autónomas, además de incluirse las respectivas ofertas de empleo con el número máximo de plazas ofertadas que permite la ley. Todo ello hace que exista poca tasa de interinidad en este colectivo.
- Compatibilidad del personal docente en el caso de desempeño de media jornada o menos: Este tema ya ha sido trasladado al Ministerio de Educación, pues la competencia para regular las compatibilidades es de ámbito estatal.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 13:45 horas, del día señalado al inicio.

POR LA ADMINISTRACIÓN

**POR LAS
SINDICALES**

ORGANIZACIONES

CCOO

CSIF

FSES

Intersindical-CLM

UGT



Anexo
Turno libre
Personal funcionario de Administración General

Subgrupo	Cuerpo/Escala	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Cuerpo Superior	Administración general	6	1	-	7
		Jurídica	15	4	-	19
		Económica	7	1	-	8
		Ingeniería de montes	3	-	-	3
		Ingeniería agronómica	8	-	-	8
		Veterinaria	5	-	-	5
		Medicina	1	-	-	1
		Química	2	-	-	2
		Psicología	5	-	-	5
		Ciencias ambientales	1	-	-	1
		Patrimonio histórico	1	-	-	1
	Escala Superior de Sanitarios Locales	Veterinaria	12	-	-	12
		Farmacia	7	-	-	7
	Escala Superior de Archivos, Bibliotecas y Museos	Archivos	2	-	-	2
Escala Superior de Letrados		6	-	-	6	
Escala Superior de Prevención de Riesgos Laborales	Medicina del trabajo	2	-	-	2	
A2	Cuerpo Técnico	Gestión administrativa	25	5	-	30
		Arquitectura técnica	2	-	-	2
		Ingeniería técnica de minas	2	-	-	2
		Ingeniería técnica forestal	8	-	-	8
		Ingeniería técnica agrícola	31	4	-	35
		Enfermería	52	3	-	55
		Trabajo social	13	-	-	13
		Fisioterapia	48	-	-	48
		Educación social	6	-	-	6
		Terapia ocupacional	8	-	-	8
	Escala Técnica de Sistemas e Informática		2	-	-	2
	Escala Educativa		7	-	-	7
	Escala Técnica de Prevención en Riesgos Laborales	Enfermería del trabajo	1	-	-	1
C1	Escala Administrativa de Archivos y Bibliotecas		5	-	-	5
	Escala Administrativa de Informática		10	2	-	12
	Cuerpo de Agentes Medioambientales		18	-	-	18
C2	Cuerpo Auxiliar		177	7	14	198
Total personal funcionario de Administración General			498	27	14	539



Personal laboral de Administración General

Grupo	Categoría	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
			Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
III	Jefe de mantenimiento	2	-	-	2
	Monitor de medio ambiente	1	-	-	1
	Técnico especialista en jardín de infancia	4	1	-	5
	Verificador	2	-	-	2
	Encargado obras públicas	3	-	-	3
	Encargado agrario y medioambiental	1	-	-	1
	Encargado de servicios	2	-	-	2
	Cocinero	5	-	-	5
	Especialista de laboratorio	1	-	-	1
	Operador de maquinaria pesada	2	-	-	2
	Auxiliar técnico educativo	43	6	-	49
IV	Auxiliar de laboratorio	1	-	-	1
	Auxiliar de enfermería	8	-	-	8
	Oficial primera agrario y medioambiental	4	-	-	4
	Oficial primera de mantenimiento	1	-	-	1
	Conductor	6	-	-	6
	Ayudante de cocina	3	1	-	4
V	Ordenanza	42	-	-	42
	Peón especialista	30	-	-	30
	Personal de limpieza y servicios domésticos	108	6	7	121
Total personal laboral de Administración General		269	14	7	290



Personal funcionario docente no universitario

Subgrupo	Cuerpo/Escala	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Cuerpo de profesores de enseñanza secundaria	Filosofía	18	2	–	20
		Latín	4	1	–	5
		Lengua castellana y literatura	36	2	1	39
		Geografía e historia	36	1	1	38
		Matemáticas	35	1	1	37
		Física y química	29	1	1	31
		Biología y geología	23	1	1	25
		Dibujo	8	1	–	9
		Francés	7	1	–	8
		Inglés	40	2	1	43
		Educación física	10	1	–	11
		Orientación educativa	18	1	–	19
		Administración de empresas	6	1	–	7
		Informática	22	1	1	24
		Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésico	9	1	–	10
		Sistemas y aplicaciones informáticas	18	1	–	19
A2	Cuerpo de Maestros	Educación infantil	91	5	3	99
		Inglés	85	4	3	92
		Francés	13	1	–	14
		Educación física	76	4	1	81
		Música	49	2	1	52
		Pedagogía terapéutica	75	4	1	80
		Audición y lenguaje	27	1	1	29
		Primaria	9	1	–	10
Total personal funcionario docente no universitario			744	41	17	802



Personal estatutario

Subgrupo	Categoría	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Facultativo especialista de área	Análisis clínicos	10	-	-	10
		Anestesiología y reanimación	17	1	-	18
		Bioquímica clínica	5	-	-	5
		Cirugía ortopédica y traumatología	19	1	-	20
		Cirugía torácica	2	-	-	2
		Inmunología	3	-	-	3
		Medicina nuclear	8	-	-	8
		Pediatría	14	1	-	15
		Psicología clínica	14	1	-	15
		Psiquiatría	14	1	-	15
		Radiodiagnóstico	14	1	-	15
	Médico/a de familia		46	3	1	50
	Médico/a de urgencias		10	-	-	10
Pediatra de atención primaria		19	1	-	20	
Bibliotecario/a		2	-	-	2	
Grupo Técnico de la función administrativa		10	-	-	10	
Técnico/a superior de tecnologías de la información		2	-	-	2	
A2	Enfermero/a		205	11	4	220
	Enfermero/a especialista en enfermería obstétrico-ginecológica		28	1	1	30
	Enfermero/a especialista en salud mental		2	-	-	2
	Fisioterapeuta		28	1	1	30
	Logopeda		10	-	-	10
	Grupo de Gestión de la función administrativa		10	-	-	10
	Técnico/a gestión de tecnologías de la información		7	-	-	7
	Trabajador/a social		12	-	-	12
C1	Técnico/a superior sanitario de anatomía patológica		10	-	-	10
	Técnico/a superior sanitario de laboratorio		47	2	1	50
	Técnico/a superior sanitario de medicina nuclear		10	-	-	10
	Técnico/a superior sanitario de radiodiagnóstico		19	1	-	20
	Técnico/a superior sanitario de radioterapia		10	-	-	10
	Cocinero/a		8	-	-	8
	Grupo Administrativo de la función administrativa		13	1	-	14
	Técnico/a especialista de tecnologías de la información		6	-	-	6
C2	Técnico/a medio sanitario en cuidados auxiliares de enfermería		74	4	2	80
	Albañil		5	-	-	5
	Calefactor/a		13	1	-	14
	Carpintero/a		9	-	-	9
	Costurero/a		10	-	-	10
	Electricista		14	1	-	15
	Gobernante/a		3	-	-	3
	Grupo Auxiliar de la función administrativa		52	2	1	55
	Mecánico/a		5	-	-	5
	Telefonista		2	-	-	2
	Agrupaciones profesionales (D.A. 6ª EBEP)	Celador/a		60	3	1
Lavadero/a			11	1	-	12
Peón			2	-	-	2
Planchador/a			11	1	-	12
Total personal estatutario			905	40	12	957

**Promoción interna****Personal laboral de Administración General**

Grupo	Categoría	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
			Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
III	Técnico especialista en jardín de infancia	4	1	-	5
	Verificador	1	-	-	1
	Encargado obras públicas	2	-	-	2
	Encargado de servicios	1	-	-	1
	Cocinero	3	-	-	3
	Auxiliar técnico educativo	39	3	-	42
IV	Auxiliar de enfermería	9	-	-	9
	Oficial primera agrario y medioambiental	1	-	-	1
	Conductor	3	-	-	3
	Ayudante de cocina	3	-	-	3
Total personal laboral de Administración General		66	4	-	70

Personal funcionario docente no universitario

Subgrupo	Cuerpo/Escala	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Cuerpo de profesores de enseñanza secundaria	Filosofía	1	-	-	1
		Lengua castellana y literatura	2	-	-	2
		Geografía e historia	2	-	-	2
		Matemáticas	2	-	-	2
		Física y química	2	-	-	2
		Biología y geología	1	-	-	1
		Inglés	3	-	-	3
		Orientación educativa	1	-	-	1
		Informática	1	-	-	1
		Sistemas y aplicaciones informáticas	1	-	-	1
Total personal funcionario docente no universitario			16	-	-	16



Personal estatutario

Subgrupo	Categoría	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Facultativo especialista de área	Pediatría	4	-	-	4
		Psiquiatría	1	-	-	1
	Médico/a de familia	10	-	-	10	
	Grupo Técnico de la función administrativa	19	1	-	20	
A2	Enfermero/a	121	6	3	130	
	Enfermero/a especialista en enfermería obstétrico-ginecológica	19	1	-	20	
	Enfermero/a especialista en salud mental	8	-	-	8	
	Fisioterapeuta	8	-	-	8	
	Grupo de Gestión de la función administrativa	19	1	-	20	
C1	Técnico/a superior sanitario de laboratorio	93	5	2	100	
	Técnico/a superior sanitario de radiodiagnóstico	29	1	0	30	
	Cocinero/a	10	-	-	10	
	Grupo Administrativo de la función administrativa	38	2	-	40	
C2	Técnico/a medio sanitario en cuidados auxiliares de enfermería	56	3	1	60	
	Grupo Auxiliar de la función administrativa	47	2	1	50	
	Telefonista	6	-	-	6	
Total personal estatutario			488	22	7	517

Promoción interna directa en el puesto

Subgrupo	Cuerpo/Escala	Especialidad	Cupo general	Reserva personas con discapacidad		Total plazas
				Personas con discapacidad general	Personas con discapacidad intelectual	
A1	Cuerpo Superior	Administración general	9	1	-	10
		Ingeniería de montes	3	-	-	3
		Ingeniería agronómica	2	-	-	2
	Escala Superior de Archivos, Bibliotecas y Museos	Bibliotecas	2	-	-	2
		Museos	1	-	-	1
	Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información		7	-	-	7
	Escala Superior de Prevención de Riesgos Laborales	General	1	-	-	1
Técnica		1	-	-	1	
A2	Cuerpo Técnico	Gestión administrativa	22	2	-	24
	Escala Técnica de Archivos, Bibliotecas y Museos	Archivos	2	-	-	2
	Escala Técnica de Sistemas e Informática		13	1	-	14
C1	Cuerpo Ejecutivo	Administrativa	75	3	-	78
	Escala Administrativa de Archivos y Bibliotecas		2	-	-	2
Total promoción interna directa en el puesto			140	7	-	147