MEMORIA DE LA PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN PARA EL AÑO 2025.

1.-MARCO NORMATIVO.

El artículo 20 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y el artículo 26 del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, aprobado por Ley 2/2007, de 7 de marzo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, disponen que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, serán objeto de oferta de empleo público cuya periodicidad será anual.

Por su parte, la Ley 5/2024, de 9 de mayo, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2024, determina en su artículo 21, referente a la Oferta de empleo público u otros instrumentos similares de ingreso de personal al sector público autonómico, que a lo largo del ejercicio 2024 en el sector público autonómico, con la negociación que en cada caso corresponda y siempre respetando las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, únicamente se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal dentro de los límites y condiciones que establezca la normativa básica estatal para dicho ejercicio.

Al respecto, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados para el año 2025 en virtud de lo establecido en el artículo 134 de la Constitución Española y en la Ley General Presupuestaria, de carácter básico, establece en su artículo 20. Uno.1. que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo, sujetándose a las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

Finaliza dicho precepto indicando que lo anterior se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o en su caso, de normas anteriores.

De acuerdo con estas previsiones la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento en los siguientes sectores y ámbitos de actuación:

1. La consejería con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

2. La consejería con competencias sanitarias respecto de las plazas de hospitales y centros de salud del Servicio de Salud de Castilla y León.

3. Las consejerías con competencias de control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

4. Las consejerías con competencias en asesoramiento jurídico y en la gestión de los recursos públicos.

5. La consejería competente en prevención y extinción de incendios.

6. La consejería con competencias en la asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

7. Las consejerías con competencias en gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

8. Las consejerías y entes con competencias respecto del personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

9. Las consejerías y entes con competencias en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En el resto de los sectores de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, la tasa de reposición será del 110 por ciento.

Para calcular la tasa de reposición se debe tener en cuenta lo dispuesto en la citada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, en su artículo 20. Tres, todo ello a efectos de aplicar el porcentaje de tasa máximo, no computando dentro del límite máximo las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y procesos de consolidación para el personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Asimismo, y según lo dispuesto en el artículo 20. Cuatro de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios, entendiendo por tales a los enumerados en su artículo 20. Dos.3. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.

2.- NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL ACUERDO.

La oportunidad del Acuerdo deriva de la necesidad de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, que obliga a que anualmente las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, serán objeto de oferta de empleo público, en relación con los dispuesto por el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La oferta de empleo público pretende garantizar suficiente y convenientemente la prestación de los servicios públicos autonómicos, mediante la satisfacción de las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden cubrirse con los efectivos de personal existentes, con las limitaciones definidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

En la cuantificación de la oferta se ha tenido en cuenta tanto los preceptos legales mencionados en cuanto a la determinación de la tasa de reposición de efectivos de los sectores prioritarios y no prioritarios, así como los puestos disponibles en los vigentes instrumentos organizativos de la Administración regional y aquellos comprometidos en las ofertas de empleo público no ejecutadas en el momento de su elaboración, incluida la de estabilización de empleo temporal aprobada al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La oferta de empleo público sujeta como se ha dicho a la tasa de reposición de efectivos contemplada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pretende incrementar el número de efectivos de la Administración regional, adecuándose a las necesidades de

personal existentes y a los instrumentos de ordenación del empleo público vigentes.

En este sentido, junto con las previsiones de incorporación de personal correspondiente a los Cuerpos Generales de la Administración, conforme a la previsión contenida en el artículo 20. Cuatro de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, referente a la posibilidad de que la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se pueda acumular en otros sectores o colectivos prioritarios, entendiendo por tales a los enumerados en su artículo 20. Dos.3. Se apuesta por incluir un importante número de plazas del ámbito de los funcionarios sanitarios, C.F.S.E. Sanitaria, Veterinarios y Farmacéuticos, en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, Cuerpo de Ingenieros Superiores (Telecomunicaciones) así como en ámbito de la extinción y prevención de incendios forestales, Cuerpo de Ayudantes Facultativos Escala Agentes Medioambientales, en lo que a personal funcionario se refiere, y Técnico de Atención Directa y Personal de Servicios respecto de personal laboral, aunque esta última categoría no es exclusiva de dicho ámbito.

Con relación a la promoción interna, que no computa dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, se ofertan un importante número de plazas, tanto de funcionarios como de personal laboral, a fin de facilitar la progresión profesional de los empleados públicos. La oferta de puestos por promoción interna está condicionada por la disponibilidad de puestos existentes en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo y la existencia de plazas comprometidas en las diferentes ofertas de empleo público no ejecutadas en los mismos términos que la promoción libre. En este sentido, respecto de la promoción interna del personal laboral, se da cumplimiento al artículo 16 del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Dependientes de esta, que dispone que esta será como mínimo del 30% del número total de plazas previstas en la oferta, siempre que existan puestos disponibles no comprometidos en las distintas ofertas de empleo público.

3. CONTENIDO DE LA PROPUESTA.

La presente oferta de empleo público para 2025 recoge al personal estatutario de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, y al personal docente no universitario, e incluye un total de 2.912 plazas de nuevo ingreso y 1.472 de promoción interna, de acuerdo con la siguiente distribución:

a) 700 plazas de cuerpos y escalas de funcionarios no docentes incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

b) 210 plazas para la promoción interna del personal funcionario.

c) 1.138 plazas de cuerpos de funcionarios docentes no universitarios.

d) 1.000 plazas para la promoción interna de cuerpos de funcionarios docentes no universitarios.

e) 444 plazas personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, y del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos autónomos dependientes de ésta.

f) 133 plazas para la promoción interna del personal laboral fijo.

g) 630 plazas de personal estatuario de instituciones sanitarias.

h) 129 plazas para la promoción interna de personal estatutario de instituciones sanitarias.

La distribución de las plazas entre los distintos cuerpos, escalas y categorías profesionales viene establecida en la propuesta de Acuerdo de aprobación de esta Oferta de Empleo

4. TRAMITACIÓN.

La presente propuesta se formula previa negociación en las Mesas Sectoriales del personal Docente de centros públicos no universitarios y personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, así como en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos. Se adjuntan a tal efecto los correspondientes certificados. Asimismo, por parte de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda se ha emitido informe relativo a dicha oferta de empleo público.

Previamente a su aprobación en el Consejo de Gobierno por la Junta de Castilla y León, se remitirá para informe del Consejo de la Función Pública, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.4 a) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo.

5. TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS.

El número de plazas incluidas en esta propuesta respeta la tasa de reposición de efectivos, entendida como ratio legalmente establecida de plazas de empleo público a ofertar en función de las bajas producidas en el último año en una plantilla de personal.

En el ámbito de la Administración General, la totalidad de las plazas que se oferten a nuevo ingreso con cargo a la tasa de reposición están dotadas presupuestariamente por encontrarse ocupadas durante el año 2025.

En el ámbito docente, el número de plazas ofertadas a nuevo ingreso con cargo a la tasa de reposición de efectivos están dotadas presupuestariamente por encontrarse ocupadas durante todo el año 2025.

En el ámbito de personal Estatutario, igualmente el número de plazas ofertadas a nuevo ingreso con cargo a la tasa de reposición de efectivos están dotadas presupuestariamente por encontrarse ocupadas durante todo el año 2025.

Por lo que a la promoción interna se refiere, sin perjuicio de que al personal que supere los procesos selectivos le serán ofertados en la medida de lo posible, plazas ocupadas por personal interino, cualquier mejora retributiva será absorbida por el presupuesto de gasto del capítulo I del ejercicio en que se produzca su incorporación efectiva al tratarse todas ellas de plazas existentes en la relación de puestos de trabajo

6. OTROS IMPACTOS.

La presente propuesta de Acuerdo contempla expresamente la discriminación positiva a colectivos de especial protección. En este sentido, se recogen expresamente las condiciones particulares aplicables a las personas con discapacidad, previstas en del Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, así como a las personas víctimas del terrorismo.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica
EL CONSEJERO DE LA PRESIDENCIA
LUIS MIGUEL GONZÁLEZ GAGO