

INFORMACIÓN GRUPO DE TRABAJO REGLAMENTO BOLSA UNICA COMUN

Reunión celebrada el

14 de mayo de 2025

Tras la última reunión en la que otros sindicatos consideraron que la Comisión de Seguimiento no era el seno para negociar el reglamento, sino la Comisión de Convenio, la Administración advierte que esta convocatoria queda enmarcada como grupo de trabajo.

CCOO considera que no es necesaria esta negociación en Comisión de convenio porque la comisión de seguimiento central puede proponer las modificaciones que se consideren a este y se ratifican en la Comisión.

Aun así seguimos en formato Grupo de Trabajo.

Se revisan los cinco primeros puntos tras las aportaciones que sólo han enviado CCOO y CSIF, aportando el resto de Organizaciones sindicales sus propuestas en el mismo momento.

En el punto cuatro: “Órganos de Gestión”, se proponen incluir en los informes que emanan de las comisiones de seguimientos datos sobre renunciaciones y exclusiones, la Administración estudiará esa posibilidad si el sistema informático puede extraer dicha información.

En el punto cinco: “Órganos de seguimiento y control”, se acepta la propuesta de CCOO en incluir dos personas representantes de las OOS en las comisiones de seguimiento central y provincial.

Punto seis: **Requisitos de participación**

CCOO expresamos nuestro desacuerdo en incluir el requisito de acceso de participación en los procesos de acceso a fijo, proponemos que si el planteamiento de la Administración es premiar al personal que participa en los procesos selectivos debería ser como mérito no como requisito, si no se acepta al menos se considere como requisito de permanencia no como primera solicitud.

Tampoco se entiende porque se obvia en esta bolsa al personal indefinido no fijo, puesto que el carácter de su contratación sigue siendo temporal.



Planteamos incluir una bolsa paralela para el personal laboral fijo que pueda optar a categorías superiores para poder adquirir experiencia, al igual que se ha incluido en el personal funcionario.

Para CCOO primar el empleo fijo no es poner “palos”, sino buscar el refuerzo ofreciendo un empleo de calidad y premiar en su caso a quienes busquen la estabilidad en su empleo, que al fin y al cabo es el objetivo de todos y todas las trabajadoras. Por lo tanto no aceptaremos un requisito de acceso para poder formar parte de la BUC, tan peregrino como la participación en los procesos de acceso.

La Administración, en su afán de primar el empleo fijo, utiliza este mecanismo para fomentarlo. Para incluir el personal laboral fijo en categorías superiores se debe regular en el convenio colectivo como “promoción temporal” no en este ámbito. La Administración excluye también al personal estatutario, al igual que los funcionarios y personal laboral fijo, pero no puede exceder más allá de su propia Administración por eso no se excluye el personal de otras administraciones (diputación, ayuntamiento...). En cuanto al personal indefinido no fijo aceptan la propuesta para que puedan participar.

Se accede a eliminar el requisito de acceso en primera convocatoria el hecho de participar en los procesos selectivos, pero si lo mantiene como requisito de permanencia y se estudiará cómo y cuándo se exigirá ese requisito de permanencia.

Punto 7. Creación de Bolsa Única Común y Censo de Personas

El censo de personas dice está compuesto por personas que han participado y no formando parte de la BUC queda en este censo con puntuaciones superiores a cero. Entendemos que esto es algo que no debe contemplarse puesto que teniendo los requisitos exigidos es suficiente para poder optar.

Pero lo más importante en este punto es necesario garantizar que la convocatoria de BUC sea anual, para mantener el espíritu de abierta y permanente con el nació esta bolsa.

La Administración dice que deben ser superiores a cero ya que si no se tienen méritos no se aplicaría el principio de mérito y capacidad. Esa es la razón por la que se ha puesto esa redacción.

Desde CCOO nos preguntamos donde está el principio de igualdad, donde queda la intención de renovar las plantillas y dar paso a la gente joven que acaban sus estudios y quieren ser parte de la plantilla de la Administración. Sin



embargo se acepta eliminar la “puntuación superior a cero” a propuesta de CCOO.

La Administración niega que la Bolsa Única fuera abierta y permanente, por las limitaciones técnicas y por lo tanto está sujeta a convocatoria, pero no van a establecer una limitación temporal para no cometer los mismos errores anteriores donde establecieron una fecha para su actualización. Por lo tanto no van a poner ninguna fecha ni de convocatoria ni periodicidad. Aún así la Administración cree que este reglamento pondrá en funcionamiento una BUC que será más ágil y su actualización y convocatoria será antes. Además se intentará vincularla a la finalización de los procesos de acceso a fijo, por lo tanto intentarán que sea bianual.

CCOO insiste una bolsa constituida y no actualizada en tiempo y forma quedará obsoleta y provocará renunciadas y un mayor esfuerzo para la cobertura de vacantes y sustituciones, a la experiencia nos remitimos.

Punto 8. Actualización

CCOO dice que es necesario cambiar la redacción, para garantizar que se abrirán plazos para modificar los tipos de oferta o ámbito geográfico, al igual que actualizar méritos o incluir nuevas solicitudes, sobre todo si las convocatorias son bianuales.

La Administración alega que sólo cuando la bolsa está constituida se abrirá un plazo para cambiar las opciones o preferencias existiendo un plazo para solicitar cambios, con una periodicidad anual. Sin embargo la actualización de méritos quedará vinculada a la convocatoria.

Punto 9. Tipos de Oferta

Hay que adaptar a la nueva normativa de contratos del sector público los tipos de ofertas y garantizar que cualquier cambio normativo que afecte en este sentido las trabajadoras y trabajadores puedan ser conocedores de esto y se dé la opción de cambiar sus preferencias (caso de vacaciones como programas estacionales...)

La Administración cree que es necesario dejar el punto tan abierto que no afecten los cambios normativos.



Aun así CCOO insistimos en la necesidad de que quede reflejada la excepcionalidad de abrir un plazo para cambiar el tipo de oferta si ocurre un cambio normativo al respecto. En 2022 ya advertimos del cambio normativo, sin embargo la Comisión de Seguimiento Central no adaptó el reglamento.

Lo tratado hasta aquí quedará de nuevo redactado y la Administración volverá a enviar propuesta con todo lo que se ha acordado modificar. Quedamos el día **4 de junio** para seguir con el grupo de trabajo.