



**BORRADOR ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE
FUNCIÓN PÚBLICA, CELEBRADA EL DÍA 27 DE OCTUBRE DE 2020**

En Valladolid, siendo las 10.00 horas del día 27 de octubre de 2020, y vigente el estado de alarma declarado mediante Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, se reúnen, a través de videoconferencia, los miembros de la Mesa Sectorial de Función Pública, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN**

D^a. Paloma Ortega Rivero

Directora General de Función Pública

D^a. Sonia Bustos Arribas

Dirección General de Función Pública

D^a. María Belén Bausela Zamarro

D^a. Carmen María Hidalgo Alonso

Gerencia de Servicios Sociales

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

D^a. Begoña Fernández Olaskoaga

Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D^a. María Caridad de Diego Hernando

Consejería de Economía y Hacienda

D^a. Victoria Alonso Arranz



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

D^a. María Jesús Martínez Serrano

Consejería de Sanidad

D. Antonio Morala Gómez

Consejería de Educación

REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT

D. Julio César Martín Nevado

CC.OO.

D. Juan Carlos Hernández Núñez

D. Ernesto Angulo del Río

CSIF:

D. Agustín Argulo Martínez

D^a. Carmen Gutiérrez Doncel

CESM-USCAL:

D. Juan Carlos Alonso González

D. Manuel Martínez Domínguez

CGT

D. Rodrigo Domínguez Herranz

D. Luis Salamanqués Marqués



ORDEN DEL DÍA

Punto Primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta correspondiente a la sesión del 29 de septiembre de 2020.

Punto Segundo: Propuesta de ACUERDO XX/2020, de XX octubre, de la Junta de Castilla y León, sobre organización del trabajo y jornada durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

Punto Tercero: Borrador de anteproyecto de Ley de Transparencia, acceso a la información pública y su reutilización de la Comunidad de Castilla y León.

Punto Cuarto: Informes

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretaria Cristina Fernández Renedo, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General, participando de forma telemática, mediante videoconferencia, tanto la representación de la Administración como la representación social

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta correspondiente a la sesión del 29 de septiembre de 2020.

Toma la palabra la Sra. Presidenta dando los buenos días a todos e indicando la recepción por parte de la representación social de la documentación que se va a tratar.

Cede la palabra a la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral, la cual expone que se han presentado



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

alegaciones por parte de la organización sindical CGT. Una vez consultada el resto de organizaciones sindicales, se incorporan las propuestas de CGT, solicitando la secretaría de la Mesa, que si se quiere incidir en verbos o acciones verbales, es conveniente que se mande las intervenciones para su inserción en el Acta.

Se cede la palabra a las organizaciones sindicales.

Por parte de los representantes de CSIF y UGT no se formulan alegaciones al Acta.

A continuación, se reproduce de manera literal la intervención del representante de CEMS-USCAL remitida a esta Secretaría:

"1.- En la página 2: CEMS-USCAL, sustituir por CESH-USCAL

2.- Respecto a la redacción del acta, el Reglamento no dice, ni se venía haciendo, una transcripción literal de todas las intervenciones, que es lo que se ha hecho, prácticamente, en esta ocasión. Si es así, deberíamos conocerlo para adecuar la exactitud de las palabras de cada intervención.

Asimismo, no consideramos necesario que se cite con tanta frecuencia el nombre de las organizaciones que intervienen, pues de lo contrario tendríamos que fijar el tiempo de intervención de cada organización.

En el borrador del acta que se presenta, se cita literalmente la palabra:

- ***CSIF: 30 veces***
- ***UGT: 13 veces***
- ***CESM-USCAL: 13 veces y CEMS-USCAL: 1 vez. Total 14 veces***
- ***CC.OO.: 1 vez, CC.OO: 8 veces y CCOO: 7 veces. Total 16 veces***
- ***CGT: 23 veces***



Y la palabra Presidenta: 76 veces.

3.- No constan, aunque sean como documento anexo al acta, las propuestas que se nos pidió que enviáramos para modificar la actual redacción del punto cuarto c) del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio por el siguiente, y que en el caso de CESM-USCAL fue la siguiente:

"Cuarto. – Organización del Trabajo, en el marco de las disposiciones enunciadas en la exposición de este acuerdo se contempla:

c) Jornada. – En lo referente a la jornada se respetará lo contemplado en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, pero estableciéndose un sistema de control de jornada por cumplimiento de objetivos, validado y aprobado por cada Jefatura de Servicio –o Unidad equivalente– para su respectivo personal. No obstante, con el fin de reducir al máximo la presencia física en los centros de trabajo y potenciar la formación en teletrabajo, se permitirá que todos los empleados públicos dispongan de 2 horas y 30 minutos semanales de trabajo no presencial dentro de la franja variable del horario de flexibilidad. En los supuestos en los que la prestación del servicio deba requerir la presencia del empleado y la misma no pueda ser llevada a cabo en trabajo no presencial, se establecerá una reducción proporcional mensual de su jornada o se le aplicará, en el caso de que sea posible, una compensación económica acorde con las horas presenciales efectivamente realizadas.

El cumplimiento de la jornada, tanto presencial como no presencial, se acreditará mediante declaración del trabajador, remitida mensualmente a su superior jerárquico, en la que se indique el cumplimiento de los objetivos previamente fijados para dicho período.

Para evitar los contagios por los medios habituales de control horario, teclados de relojes, ordenadores compartidos, etc., evitar las aglomeraciones y mejorar la protección del trabajador y la



prevención de riesgos laborales no será necesario el fichaje en el centro de trabajo, siendo suficiente acreditar el cumplimiento de objetivos establecidos.

Con el fin de llevar a cabo lo establecido en el punto segundo del Acuerdo 55/2020, de 17 de septiembre, el Plan de Ordenación y Reducción del Riesgo por Salud Pública contemplará grupos estancos de empleados públicos que mantenga siempre en teletrabajo a la mitad de los trabajadores de un mismo despacho, evitando en todo momento cualquier contacto físico entre ellos, lo que garantizará la continuidad en la prestación del servicio público en el supuesto de que algún trabajador resulte positivo al Covid-19”.

Por parte de la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral se da contestación al representante de CESM-USCAL, aclarando que todas las Actas que se han realizado siempre han sido detalladas y muy abundantes. Se pide a los miembros de la Mesa que se decida si se quiere seguir con el detalle de las Actas o si se quieren más resumidas.

Se cede la palabra al representante de CC.OO e indica que no tiene alegaciones al acta y que les parece correcto que se recoja tal cual se ha recogido.

Continúa la Jefe del Servicio explicando que las propuestas de CGT para el Acta se han dado como aceptadas, a lo que el representante de esta organización explica que aceptadas las modificaciones y sin tener más propuestas al Acta, sí quieren comentar que les sorprendió la literalidad y el uso de giros explicativos. Por tanto, les gustaría saber cómo va a ser esa redacción a partir de ahora.



La Sra. Presidenta responde al representante de CGT que las Actas volverán a hacerse como se han hecho siempre.

Se da por aprobado la Acta del 29 de septiembre de 2020.

Punto Segundo: Propuesta de ACUERDO XX/2020, de XX octubre, de la Junta de Castilla y León, sobre organización del trabajo y jornada durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

Comienza la Sra. Presidenta exponiendo que se está pendiente de actualizar el tema de la jornada. Se está buscando un sistema para poder dar más flexibilidad al horario por la situación que se está viviendo.

Las Consejerías cuentan con un Plan de Ordenación y Reducción de Riesgos para la salud pública. Está pendiente de solicitarlos a los Secretarios Generales para después hacerlo llegar a las organizaciones sindicales y colgarlo en la página web de la Junta de Castilla y León.

A la hora de redactar el documento que ahora se somete a negociación, se han tomado en cuenta las propuestas presentadas por parte de las representaciones sindicales. Ha sido difícil, dado que hay 10 Consejerías y cada una tiene una singularidad con respecto a su personal.

Entre las novedades más importantes que se pueden resaltar del Acuerdo, el cual se elevará a la Junta de Castilla y León tras encontrar un consenso con las organizaciones sindicales son:

1. En el ámbito subjetivo se sigue excluyendo al personal de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (SACyL), y los centros dependientes de la Consejería de Educación. La Sra.



Presidenta señala que con respecto personal del área de administración en los centros educativos, el contenido del Acuerdo es aplicable.

Además, se excluye a los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, a excepción del personal de administración de los mismos.

2. Por otro lado, en el punto que regula la flexibilidad de horario y organización del trabajo indica que consultada la Dirección General de Telecomunicaciones es viable la posibilidad de implantar el sistema de control de jornada de Wcronos en pantalla por acceso remoto, facilitando las cosas también en los Centros Directivos de manera presencial siempre que no suponga un riesgo directo para el trabajador.

Por tanto, el desarrollo del punto con respecto a la jornada queda lo suficientemente flexible como para garantizar o permitir esa compatibilidad del desarrollo de la vida personal o familiar por el cumplimiento de jornada.

3. En cuanto a la organización del trabajo, se hace referencia de nuevo a la implantación de los Planes de Ordenación y Reducción de Riesgos para la salud pública, teniendo en cuenta que es necesario evitar una descapitalización del personal, de ahí que se haya tratado de establecer un sistema que garantice no compartir despachos en aquellos casos en que se posible o establecer sistemas de separación del personal.

Continúa la Sra. Presidenta explicando que se ha tratado de contemplar un sistema como lo hizo el Estado, en la situación de estado de Alarma, que permitía a los trabajadores que ante situaciones de cuarentena o cuidado de hijos, y no pudieran desarrollar el trabajo en remoto, éstos se quedasen en casa con un Permiso Retribuido Recuperable, considerándolo como un deber inexcusable.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Todo esto supondría la derogación o el decaimiento de las medidas organizativas y de la jornada del Acuerdo anterior, que no se deroga completamente, permanece en sus 3 primeros puntos.

Finalmente, indica que se tomarán en consideración las aportaciones que en su caso hagan las organizaciones sindicales.

Se cede la palabra **a la representante de CSIF**, reproduciendo de manera íntegra la intervención remitida a la secretaría de la Mesa

"Este Acuerdo sigue sin ser de aplicación al personal que preste servicios en:

- a) Centros e instituciones sanitarias dependientes de la GRS (SACYL).***
- b) Centros dependientes de la Consejería de Educación.***
- c) Centros dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales (GSS), a excepción del personal de administración de los mismos.***

Pedimos a la C. Educación que este Acuerdo sea de aplicación a su personal de administración, y se añada expresamente el mismo párrafo que se ha incorporado para el personal de administración de la GSS.

Asimismo, solicitamos que se compense al personal laboral de la GSS por la aplicación de la flexibilidad horaria de media hora diaria, que no pueden disfrutar, computable a efectos de jornada efectivamente realizada.

Por otro lado, vemos que se puede solicitar, con carácter excepcional, un permiso retribuido recuperable, para aquellos empleados públicos que no puedan trabajar en remoto y deban guardar cuarentena. Dicho permiso retribuido debe de aplicarse también para el personal laboral de la GSS que tienen que conciliar su vida familiar y laboral. Este permiso recuperable retribuido no debe de estar condicionado al informe del superior jerárquico autorizándolo.



El horario fijo de jornada de 9:00-14:00 horas debería de flexibilizarse en media hora en la entrada y salida, y aplicarse de 9:30-13:30 horas, porque estamos en una situación excepcional de pandemia, de un virus que se propaga por aerosoles, por eso pedimos una jornada fija excepcional. Hay empleados públicos que ya no dejan a sus hijos en los comedores escolares por ser una situación de mayor riesgo de contagio, y por lo tanto, necesitan entrar más tarde de las 9:00h y salir antes de las 14:00h, y poder completar el resto del horario con trabajo en remoto.

Se tiene que asegurar la apertura de todos los centros de trabajo por las tardes, para poder recuperar la parte variable del horario.

Nos parece correcto que el sistema de control de jornada sea mediante el sistema de fichaje en remoto (WCRONOS).

Pedimos que apliquen los Planes de Ordenación y Reducción de Riesgo el trabajo de todas las Consejerías y OOAA, ya que seguimos recibiendo quejas de empleados públicos de las Oficinas Territoriales de Trabajo, Servicio Público de Empleo y D.P. Educación, porque están trabajando hasta doce personas juntas y no les han ofrecido el trabajo en remoto. Es el caso de la D.P. Educación de Valladolid, donde cinco trabajadores han tenido que guardar cuarentena por ser contacto estrecho con un positivo por COVID, y no han recibido ningún tipo de información sobre la gestión de dicho positivo por COVID. No se puede seguir trabajando en despachos compartidos con tantos empleados públicos cuando se está limitando a seis personas las reuniones.

Tienen que implantarse Planes de Ordenación y reducción de riesgos en los centros dependientes de la C. Educación y en las Oficinas Territoriales de Trabajo, que permitan a sus trabajadores el trabajo en remoto, con la finalidad de reducir la propagación del coronavirus en los despachos compartidos”.



Toma la palabra la Sra. Presidenta para dar contestación al representante de CSIF indicándole que respecto a lo que han expuesto sobre el personal, entiende que se quiera que quede reflejado pero, precisamente es la Consejería de Educación la que se ha ido adhiriendo de manera progresiva, dando más tranquilidad a los trabajadores del área de administración junto con los docentes, en cuanto a la adhesión a este tipo de Acuerdos. No ve ningún tipo de riesgo a su no inclusión, ya que en la práctica se ha demostrado que se han adhiriendo al mismo sin llegar ningún tipo de problema a la Dirección General de la Función Pública en cuanto al cumplimiento de los mismos criterios.

Por otro lado, en cuanto a la flexibilidad y organización del trabajo, la media hora de flexibilidad tal y como está redactada da más margen de maniobra a los empleados públicos para gestionar el tiempo.

Es evidente que el Acuerdo está singularizando un ámbito subjetivo en el marco del Decreto general y que el establecer la distribución del tiempo supone muchas dificultades de organización en función de los Centro Directivos lo que conllevaría a la no finalización de la redacción de un Acuerdo que garantice la organización del trabajo. Sin embargo, esa flexibilidad de media hora puede dar un margen, como lo ha hecho durante muchos años, al empleado público.

La Sra. Presidenta reconoce la posibilidad de dejar bien claro o remarcar que los Centros de trabajo deben estar abiertos el tiempo suficiente como para garantizar esta flexibilidad y el cumplimiento de jornada en los términos del Acuerdo, se podría dar una redacción para que quede claro y no a la arbitrariedad de las Consejerías. Se compromete a dar una redacción.

Finalmente, y con relación al permiso retribuido recuperable, se dará una redacción que en todo caso dificulte que la autorización del permiso



quede al arbitrio del superior, siempre que no altere sustancialmente la posibilidad del cumplimiento de los objetivos del Servicio o Unidad Administrativa donde estén adscritos.

A continuación, la Sra. Presidenta cede la palabra al representante de la Consejería de Educación.

Inicia su turno explicando que en el ámbito subjetivo de aplicación, entienden que por ámbito competencial le resulta aplicable al personal de Administración General de la Consejería de Educación.

Respecto a los Centros Docentes, tienen una particularidad en cuanto al funcionamiento y lo que se pretende, por parte de esta Consejería, es dar una regulación homogénea a todo el funcionamiento de los Centros.

Respecto al personal de Administración General, alude al primer párrafo del Acuerdo: *"El presente Acuerdo será de aplicación, con carácter general, al personal que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y en los Organismos Autónomos dependientes de esta"*. A lo que deduce que ellos no tendrían competencia para regularlo. Responde la Sra. Presidenta matizando que sin perjuicio de que el Acuerdo sea de Junta, se ha creído entender que la competencia es de la Dirección General de Recursos Humanos para regular un todo. Si sólo se deja una referencia muy específica al personal administrativo de los Centros Docentes no Universitarios, se estarían excluyendo de un contexto que se ha contemplado a lo largo de la aprobación de los Acuerdos de Junta, por lo que se entiende que la Consejería lo aplica en ese contexto.

La Sra. Presidenta cede el turno de palabra a la organización sindical de CSIF.

La representante de esta organización cree entender que según la Consejería de Educación, el personal administrativo entra en el ámbito pero,



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

en realidad, lo excluye claramente el apartado B: "*Los centros dependientes de la Consejería de Educación*". Por lo que el personal de administración quedaría excluido, salvo que se pusiera la misma coetilla que en el apartado C: "*a excepción del personal de administración de los mismos*".

El representante de la Consejería de Educación responde que lo que se pretende es dar una regulación homogénea a todo el personal de los Centros porque realmente los Centros tienen un funcionamiento propio y el personal administrativo de los Centros Docentes se encuentran afectados por ese funcionamiento.

La Sra. Presidenta cede la palabra al resto de organizaciones sindicales siguiendo con UGT.

A continuación, se reproduce de manera literal la **propuesta de la UGT para el debate ya** remitida, **con fecha de 5 octubre de 2020**, a esta Secretaría:

"Realizamos la presentación de nuestras propuestas en dos apartados: en el primero, las propuestas concretas de cambio en el articulado y en el segundo, nuevas formas de compensación que entendemos deberían tener cabida en la excepcional situación actual.

Y todo ello bajo el principio general de que el resultado final no puede empeorar las condiciones de conciliación recogidas en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Finalmente, lamentamos que no se haya querido considerar por parte de la Administración nuestra propuesta de articular algún tipo de medida que resulte facilitadora de la aplicación de las 35 horas



semanales como jornada normal para los empleados públicos y todo ello en aras a disminuir el tiempo de permanencia en espacios cerrados de los empleados públicos.

PROPUESTAS CONCRETAS.

Primero. - Ámbito subjetivo.

La premura y situación tras la salida del estado de alarma, llevaron a excluir de forma total a los centros educativos dependientes de la Consejería de Educación y a los centros de servicios sociales de la G.S.S, pero fijando medidas compensatorias. No tiene sentido dejar a estos colectivos sin medidas de compensación y proponemos que se revise si procede seguir excluyendo a estos centros. Nuestra creencia es que no.

El inicio de curso ha demostrado que la incidencia en los centros educativos permitiría incluirlos en la normativa general de flexibilidad que se recogen en los Acuerdos sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración de CyL. Proponemos que para el personal no docente se elimine su no aplicación. Y especialmente cuando las medidas prácticas de control del COVID en los centros educativos están recayendo en el personal laboral de los centros, sin ninguna compensación. Por el principio de tratar de no crear más agravios entre empleados públicos, se les deberá incluir en las compensaciones que aquí se fije, igual que existen para el equipo directivo y docente que trabaja en el plan COVID. Y si la Administración no lo tiene en cuenta, se les aplique la siguiente propuesta (para personal en centros de la GSS).



Para el personal de Gerencia de Servicios Sociales, pedimos que se estudien medidas compensadoras y que esta voluntad quede reflejada en la modificación del Acuerdo por parte de la Administración, con un párrafo que recoja el compromiso de estudiar mejoras equiparables para el personal al que no es de aplicación el Acuerdo y adaptadas a las particularidades de estos centros. Por otro lado, en la exposición del Acuerdo 32/2020 se fija que "valorando especialmente la protección de aquellas personas con más riesgo de contraer la enfermedad" y es indudable que, dentro de nuestro ámbito de negociación, el personal de GSS es el que está en contacto con las personas con más riesgo de contraer la enfermedad y no es comprensible que se les excluya de las medidas de flexibilidad, ni se le recoja un compromiso en este sentido.

Y como final, ya comunicamos nuestra intención de solicitar la revisión de sus retribuciones, para realizar una retribución correcta de la penosidad de los distintos colectivos implicados.

Cuarto.- Organización del trabajo (con las modificaciones del Acuerdo 55/2020).

Antes de entrar en las propuestas concretas del texto existente queremos exponer una nueva situación que estamos detectando: por parte de ciertas unidades de la Administración, se está animando a los empleados públicos a solicitar trabajo no presencial (por la potenciación que va a tener dentro de los grupos estancos a diseñar en los Planes de Ordenación y Reducción de Riesgos) en lugar del teletrabajo.

Ante la nueva regulación que debe ser más garantista para el teletrabajador, dentro de la regulación del teletrabajo que en la de trabajo no presencial, solicitamos que se haga una mención expresa en este Acuerdo (en el punto Cuatro o el Tercero) de que los derechos y garantías que se recojan en el teletrabajo serán de aplicación al trabajo no presencial.



Y entendemos que la nueva redacción, además, deberá de hacer algún tipo de referencia dentro de Cuatro a) al trabajo no presencial por grupo estanco, en la redacción que mejor corresponda.

Sobre las distintas casuísticas que se pueden presentar y pensando no solo en la flexibilidad del horario, sino que sea un elemento efectivo del control de la pandemia, entendemos que tiene que existir un cambio en el concepto y no fijar tanto la redacción en el empleado público, sino en todo su núcleo de convivientes. De forma que tiene una cabida más lógica las medidas de flexibilización si están originadas por todo el núcleo de convivencia. Por otro lado, no debemos dejar de valorar que muchos de los casos expuestos en la reunión previa, entrarían dentro del deber inexcusable de los padres con respecto al menor

Entrando en la redacción concreta del punto Cuarto. 1, en su tercer guion, proponemos añadir una variable más genérica que permita recoger más situaciones posibles:

-- Cuando se determine documentalmente la cuarentena de los contactos estrechos ante la aparición de casos de COVID-19 en el Centro Educativo o ante la inmovilización obligatoria del menor de 14 años dictada por el médico/, por parte de las autoridades sanitarias de atención primaria correspondiente».

Este mismo matiz se debe añadir al 3/ cuando se habla de causa de salud asociada al COVID-19 o por la necesidad de cuidas a los miembros de la familia enfermos por la misma o en cuarentena o en inmovilización obligatoria.

Punto Cuarto – c) Jornada.

Con los principios enunciados, entendemos que se debe dar una nueva redacción al artículo que partiendo del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, fije el control de la jornada con una mayor flexibilidad.

Esta nueva redacción debe reflejar que el cumplimiento de objetivos será de aplicación solamente en el trabajo no presencial. En el



presencial seguirán los sistemas de control ya existentes por el 59/2013, adaptado a las normas de control del COVID-19 (desinfección de manos y de bolígrafos o utilizar cada uno el suyo). Y entre los medios de control horario del Decreto 59/2013 ya venía recogido un control horario de fichaje mediante parte de firmas, sistema que se podrá utilizar donde no se puedan aplicar medidas preventivas que eviten la transmisión del COVID-19.

El siguiente frente y para el trabajo presencial, hace referencia al tiempo mínimo "parte fija o estable" del tiempo de trabajo y su permanencia continuada. Partiendo del intervalo fijado en el Decreto 59/2013, proponemos que se reduzca esta franja de tiempo continuo en una hora, bien al principio o al final de ese intervalo fijo, de forma que el tiempo fijo quede reducido a 4 horas.

Otra forma de flexibilizar y dentro de los parámetros de riesgo sanitario, es "jugar" con el tiempo de pausa recogida en el artículo 18 permitiendo y permitir unirlo al principio o final de la jornada. Pero este planteamiento choca con la necesidad de respetar los descansos dentro de la jornada y su consecuencia es que su aplicación real se verá limitada a un menor número de situaciones.

En materia de apertura de centros y para todo el personal, se tiene que volver a los intervalos recogidos en el Decreto 59/2013, que sigue en vigor y por otro lado, la vuelta a la normalidad debe suponer recuperar los regímenes de trabajo fijados anteriormente a la pandemia: cierre de los centros a 19 horas de lunes a jueves y a 15:30 los viernes.

En cuanto a los días en trabajo no presencial, como forma de control horario se puede mantener la actual declaración mensual del trabajador, dejando constancia de que le serán de aplicación las normas básicas que se fijen para el teletrabajo.

NUEVAS FORMAS DE COMPENSACIÓN



PRIMERA.- Aparte de las medidas arriba enumeradas y como medida de aplicación a todos los empleados públicos, incluyendo al personal que actualmente no le es de aplicación, proponemos se valore por la Administración y ante la situación de pre-emergencia en que nos encontramos a la entrada del otoño, la conveniencia de fijar un permiso retribuido ante causas excepcionales, cuando ninguno de los permisos y medidas de flexibilidad resulten suficientes.

SEGUNDA.- Una segunda vía que, entendemos relativamente fácil de articular es crear una Bolsa de horas no recuperables. La ventaja es que este modelo ya tiene un paralelismo en la Administración General del Estado, en su resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En su apartado 8.8 fija que "Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad".

Se trataría de abrir esta vía de flexibilización (bolsa de horas) como norma general.

Si la medida se recogiese únicamente para las problemáticas emanadas de procesos ligados al COVID, nuestra propuesta es que el porcentaje se eleve al 10%, pues dado que su uso quedará muy restringido, por lo menos, deberá ser lo suficientemente amplio en el tiempo para garantizar que sea una medida efectiva. Todo ello considerando que una familia se puede ver sometida a varios periodos de cuarentena o inmovilización preventiva a lo largo del año.



Que conste en Acta lo siguiente: Que el Permiso Retribuido Recuperable se intentará trasladar en un Acuerdo correspondiente al personal que está excluido explícitamente en este Acuerdo.

Que fuese uno de los elementos a negociar posteriormente con la Consejería de Educación y la Gerencia de Servicios Sociales para que el Permiso Retribuido sea una herramienta más de flexibilidad.”

El representante de UGT plantea a la Presidencia sus dudas acerca del recurso normativo que está proponiendo la Administración, esto es, un Acuerdo de la Junta de Gobierno, cuando en realidad lo que se está modificando es el espíritu de un decreto. La idea es evitar posibles impugnaciones.

Por parte de la Sra. presidenta le da contestación al representante de UGT, aclarando que, en cuanto al marco normativo, la alternativa podría ser hacer decaer los Acuerdos específicos de jornada y de organización del trabajo por motivos de COVID y aplicar los Decretos.

Continúa explicando que no sería la mejor opción para los empleados públicos ya que, en estos momentos, tratar de avalar una flexibilidad mayor compatibilizándolo con la organización del trabajo.

La presencia del empleado público es fundamental en muchos Servicios, por ello, se necesita cierta flexibilidad y protección por motivos de salud pública. Los Acuerdos, las Órdenes y Decretos, tanto del Estado como los de la Junta de Castilla y León, en materia de salud pública, pueden llegar a avalar todos estos sistemas de flexibilidad, que sin dejar de cumplir la norma, protejan a los empleados públicos.

Recoge el término de “empleado público” para corregirlo en el Acuerdo en lugar de, exclusivamente “personal funcionario”.



Desde el punto de vista legal, puede haberse alterado de alguna manera, la normativa general, ya que se está amparando en temas de salud pública y se entiende que no se está restringiendo derechos, por lo que se tratará de encontrar el equilibrio en esa flexibilidad.

En segundo lugar, desde UGT se insiste en el mismo punto de conflicto ya reflejado en anteriores y en el documento previo enviado: la limitación en el ámbito de aplicación. Si en educación, no existiría problema para aplicarlo, que no se exceptúen del Acuerdo y para el personal de GSS excluido, se deben establecer medidas flexibilizadoras como para el resto de empleados y empleadas públicas incluidas.

Por otro lado, volvemos a insistir en que las diferencias entre el trabajo no presencial y el teletrabajo, deben ser las mínimas posibles. Cuanto menos en prevención de riesgos laborales y en garantizar que los programas o acciones que se deban insertar/realizar dentro del ordenador propiedad del empleado público, no resulten invasivo para su intimidad.

Por otro lado, expone que el problema del ámbito de aplicación, tanto en las áreas de Instituciones Sanitarias como en las de Servicios Sociales, requieren su propia organización. La Gerencia de Servicios Sociales ha accedido a la redacción actual pero entiende que la Consejería de Educación derive la regulación a un Acuerdo posterior. La Sra. Presidenta admite que no puede someter a la obligatoriedad a las Consejerías pero sí solicita el debate para su aplicación.

En cuanto a posibles conflictos que puedan surgir, se tratarán de resolverlos dando una redacción amplia y flexible al Acuerdo para evitar aquilatar las situaciones que puedan surgir.

Por otro lado, la referencia que hace UGT en cuanto al teletrabajo y al control de jornada, se intentará estudiar la redacción para ver cómo se puede encajar indicando que el sistema de control de jornada sería el de



Wcronos por acceso remoto, salvo en la Gerencia de Servicios Sociales, donde habría que optar por otro sistema para ellos.

Como tercer punto, UGT pregunta por cómo se realizará ese cómputo de jornada y sus flexibilidades asociadas: ¿diario, semanal, mensual? Y para finalizar, UGT solicita aclaración de cómo se tiene pensado realizar la recuperación de la jornada, en el Permiso Retribuido Recuperable, en caso de que no sea posible su recuperación en el plazo fijado

Ante la pregunta del representante de UGT, sobre la realización del cómputo de la media hora flexible, la administración le contesta señalando que el cómputo de la jornada, según el Acuerdo, es mensual para establecer un sistema que permita compatibilizar la flexibilidad de la jornada con el cumplimiento del horario.

Finalmente, sobre los Permisos Retribuidos Recuperables, se debe poner un ámbito temporal de referencia a la recuperación.

El representante de UGT toma la palabra para matizar sobre este punto.

Indica que lo que reflexiona en voz alta, es si su publicación como Decreto no dará una mayor seguridad jurídica que su publicación como Acuerdo y se remite a la experiencia del concurso abierto y permanente de funcionarios. A lo que la Sra. Presidenta contesta que el Acuerdo da las mismas garantías pero el Decreto tiene unos plazos de tramitación ingentes y el Acuerdo posibilita el tener una fuerza jurídica en el ámbito de la protección de la salud pública para que no haya problemas en la aplicación.

Por otra parte, menciona la inclusión en este Acuerdo del Acuerdo que hay en la Administración General sobre las vacaciones y permisos



prorrogables hasta el día 15 de marzo de 2020, para que haya más tiempo de flexibilidad.

La Sra. Presidenta dará traslado a los Secretarios Generales para su aceptación.

A continuación, se cede la palabra a la **organización sindical CGT** y se reproduce de manera literal la intervención de su representante a esta Secretaría:

“El Sector de personal funcionario de la Junta de Castilla y León

EXPONE:

1. Que bajo ningún concepto acepta la exclusión, en la negociación de la propuesta de Acuerdo sobre organización del trabajo y jornada durante la situación COVID-19 durante la situación de crisis sanitaria en los centros dependientes de la Administración de la comunidad de Castilla y León, del personal funcionario Administrativo con destino en las unidades Administrativas de los Centros dependientes de la Consejería de Educación.

a. Como ya se reclamó en fecha 16 de julio 2020 el mencionado personal está representado por los delegados que forman parte de la mesa sectorial de Función Pública, eligen a sus representantes en las elecciones a las Juntas de Personal de las diferentes unidades electorales provinciales y como consecuencia su ámbito de negociación es el de la mesa sectorial de Función Pública. Sus competencias son de ámbito administrativo en una unidad administrativa directamente dependientes de la Dirección Provincial y sus funciones, derechos y obligaciones nada tienen que ver con las de personal educativo ni laboral.



b. Con la exclusión de la negociación de sus situaciones laborales, personales y de protección y seguridad laboral se están conculcando sus derechos fundamentales, a la negociación y a la representación sindical, a la seguridad y protección en el trabajo y a la conciliación de la vida familiar y personal en lo que a esta mesa se refiere y a otros en cualquiera de los aspectos que se haya tratado o se trate en el futuro en convocatorias semejantes a esta.

2. Como medida concreta para este caso, si se delega la ejecución de los acuerdos recogidos en esta mesa sobre el asunto, y cualquier otro asunto en cuestión, exigimos la firma del Consejero responsabilizándose personalmente del cumplimiento de los mismos. Así de esta manera esta organización CGT solicitará cuantas responsabilidades considere que hayan podido ser objeto de incumplimiento por el consejero tengan estas el carácter que tengan,

si cualquiera de sus trabajadores funcionarios no docentes sufre contagio por COVID-19 y si se entiende que se ha incumplido cualquiera de los criterios recogidos en el presente acuerdo.

3. Por otro lado, si se deniega la representación legítima de los funcionarios de los cuerpos Administrativos con destino en las unidades administrativas ubicadas en Centros dependientes de la Consejería de Educación esta organización emprenderá medidas legales contra quien de manera consciente y premeditada, bien por dejación, bien por voluntaria decisión decide conculcar derechos fundamentales de trabajadores a su cargo.

Continúa CGT apoyando la propuesta de CSIF sobre la posibilidad de que parte de la jornada fija sea de 09.30 a 13.30, como medida de flexibilidad.



Respecto a la Mesa Sectorial anterior, esta organización envió una propuesta, la cual no consta, explicando las ideas de CGT sobre este tema y les gustaría saber las ideas que se expresaron por parte de las otras organizaciones sindicales.

En cuanto al Informe del Superior Jerárquico, indica que les parece adecuadamente respondido por la Directora General de la Función Pública.

Les surge la duda de si esta propuesta de Acuerdo se está compaginando con las medidas de gestión de casos COVID del personal de la Junta de Castilla y León.

Continúa argumentando que el funcionamiento de los Centros, en el ámbito de las Secretarías, en la aplicación de medidas ante la situación de COVID, los criterios utilizados no han sido homogéneos, ni se han adaptado a algunas de las medidas que habían sido recogidas en Acuerdos tratados en la Mesa Sectorial.

CGT responde que se encuentran excluidos el personal del punto Primero, haciendo referencia al Acuerdo "No será de aplicación, debiendo atender a la organización propia y a lo que se determine por los órganos competentes de sus respectivas Consejerías, a todo el personal que preste servicios en:

- a) Los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (SACyL).
- b) Los centros dependientes de la Consejería de Educación.
- c) Los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, a excepción del personal de administración de los mismos."



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. Presidenta da contestación al representante de CGT señalando que están excluidos del Acuerdo pero no de la negociación del Acuerdo.

Por otro lado, lamenta no poder dar el visto bueno a la redacción que se propone sobre la flexibilidad de la jornada, de 09.30h a 13.30h, ya que al exponerlo de una manera tan expresa, se estaría alterando cuestiones sustanciales de jornada.

A continuación, cede la palabra al representante de la **organización sindical CESM-USCAL**.

Se reproduce de manera literal la intervención de su representante a esta Secretaría:

"Estamos de acuerdo que hay que seguir reforzando y apostando por las fórmulas de prestación de la actividad presencial y no presencial que minimicen el riesgo de una eventual descapitalización de servicios, a fin de reducir en la medida de lo posible los contactos entre el personal y el riesgo de propagación de la enfermedad provocada por la COVID-19, siempre que el puesto lo permita.

Suponemos que todas las Secretarías Generales han mandado instrucciones para organizar el personal y establecer sus respectivos Planes de Ordenación y Reducción del Riesgo por Salud Pública. Si dispone de ellos la Dirección General de Función Pública, nos gustaría que nos facilitara una copia, con independencia de que cada Delegación y Servicio Territorial haya adaptado cada Plan a las peculiaridades de su provincia.

Y con respecto a la redacción del Acuerdo proponemos (en rojo):
En el punto Primero. - Ámbito subjetivo.



El presente Acuerdo será de aplicación, con carácter general, al personal que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y en los Organismos Autónomos dependientes de esta.

No será de aplicación, debiendo atender a la organización propia y a lo que se determine por los órganos competentes de sus respectivas Consejerías, a todo el personal que preste servicios en:

a) Los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (SACyL).

b) Los centros dependientes de la Consejería de Educación, a excepción del personal de administración y servicios no docentes de los mismos.

c) Todo este apartado debería suprimirse. Si no fuera posible, se propone la siguiente redacción:

Los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, a excepción del personal de administración y servicios no asistenciales de los mismos.

En el punto Tercero. – Flexibilidad de Jornada y Organización del Trabajo:

a. Flexibilidad de Jornada.-

Entendemos que se podría mejorar, para hacerla más explícita la redacción de la parte señalada en rojo del párrafo: "Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del funcionario. A efectos de la flexibilidad horaria habrá un margen discrecional para el trabajador de media hora diaria computable a efectos de jornada efectivamente realizada".

Entendemos se debe suprimir del párrafo: "La jornada en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de



lunes a viernes en régimen de horario flexible, ~~en todo caso adaptándose a las necesidades de organización del servicio~~".

Igualmente se debe suprimir por discriminatorio el párrafo: "~~En la modalidad de trabajo no presencial la jornada diaria a realizar por el trabajador no podrá superar las 7.30 horas~~".

d. Permiso retribuido **recuperable** o trabajo no presencial.-

En el punto d.1. Para el personal que tenga a su cargo menores de 14 años o mayores dependientes y/u otras personas dependientes:

Se propone suprimir: "...o bien por solicitar un permiso retribuido ~~con carácter de recuperable, condicionado al informe motivado del superior jerárquico correspondiente para su autorización~~". Y lógicamente suprimir también todo el contenido del párrafo siguiente que está relacionado con esta parte eliminada.

En este punto tercero d. además se debería añadir un punto d.4 que contemple la situación de trabajadores aislados domiciliariamente por contacto directo con positivos Covid-19, que les permita estar en trabajo no presencial.

También se debe **dotar a los funcionarios que mantengan trabajo no presencial de medios para llevar a cabo el mismo o la consecuente compensación económica.**

Asimismo, como ya comunicamos por escrito en nuestra propuesta inicial, se debe contemplar en el acuerdo que:

En los supuestos en los que la prestación del servicio deba requerir **la presencia del empleado, la misma no pueda ser llevada a cabo en trabajo no presencial, o no pueda acogerse al párrafo que contempla el acuerdo que dice: "A efectos de la flexibilidad horaria habrá un margen discrecional para el trabajador de media hora diaria computable a efectos de jornada efectivamente realizada"**, se establecerá una reducción proporcional mensual de su jornada o se le aplicará, en el caso de que sea posible, una compensación



económica acorde con las horas presenciales efectivamente realizadas.

No se puede perpetuar el agravio comparativo que en la actualidad existe entre el personal que puede acogerse a la franja de flexibilidad y compatibilizar su vida laboral con la personal y aquel otro que tiene un horario rígido toda su jornada porque su presencia es imprescindible. Se debe establecer una contraprestación económica o de reducción de jornada anual que compense a estos trabajadores.

El representante de la organización sindical de CESM-USCAL formular la siguiente pregunta a la responsable de la Consejería de Sanidad: Teniendo en cuenta que este Acuerdo no excluye al personal sanitario no asistencial, ¿cómo se va a aplicar a los veterinarios de los mataderos?

La Sra. presidenta da las gracias por las aportaciones a CESM-USCAL y aclara que se ha estado trabajando con una jornada estival manteniéndola hasta ahora, pero apela a la misma responsabilidad respecto a la seguridad jurídica de estas normas. Señala que si se pasa la línea de la regulación de la jornada de manera evidente, puede que alguien se plantee recurrir estas medidas.

Tal y como está redactado en el Acuerdo, se aprecia la jornada efectiva que se va a hacer. No se puede entrar a una regulación exhaustiva.

En cuanto a las compensaciones económicas, no se puede redactar tal y como se expone en las propuestas ya que se trata de un Acuerdo de Junta generalista que no puede pormenorizar esas situaciones y se correría cierto riesgo para los empleados públicos.

Por otra parte, la Sra. Presidenta indica que el Permiso Retribuido en la palabra "Recuperable", el planteamiento que hizo CGT sobre la situación



de cuarentena por prevención y que no es achacable al trabajar, eso ha derivado a poder regular este punto. La prevención no puede ser imputable al trabajador, siempre que la enfermedad derive de un proceso de accidente de trabajo. El plus que se quiere dar a los trabajadores es la flexibilidad y compatibilidad de la protección personal y familiar por el desempeño de funciones públicas. Por lo tanto, eliminar el concepto de recuperable, supondría hacer un mal uso de la potestad de organización que se tiene.

El Permiso Retribuido Recuperable lo han regulado pocas Comunidades Autónomas, por lo que en otras comunidades, el trabajador hace uso de sus vacaciones y permisos para afrontar esta situación personal. Admite que no le parece justo y que lo que se quiere es dar apoyo a los trabajadores pero con prudencia.

Finalmente, la Sra. Presidenta alude a la diferencia entre el teletrabajo y trabajo en remoto. Se encuentra pendiente la redacción del texto de la Reforma del Teletrabajo de Castilla y León adaptada al Estatuto Básico del Empleado Público. Es una cuestión de ritmos normativos como de acceso y de adquisición de equipos informáticos. Admite que están comprometidos y obligados a aquellos compromisos que se lleguen en la negociación del Decreto. Ahora mismo no se está en la disponibilidad de hacerlo ni de compensarlo.

Se facilitarán los medios necesarios pero cuando no sea posible, el trabajador no podrá teletrabajar.

La Sra. Presidenta añade, respecto a las propuestas de las organizaciones sindicales, que se había entendido que las Actas anteriores habían sido completas y recuerda que si faltase algo, que se mandase. Recuerda que se incorporarán al acta sus observaciones.



Con el permiso de la Sra. Presidenta, toma la palabra la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral.

Señala que, respecto a incorporar las propuestas que realizaron las organizaciones sindicales en la reunión del 29 de septiembre de 2020, el motivo de su no reincorporación ha sido la existencia de que la aportación de CESH-USCAL, aportaba el documento sin identidad, no incorporaba el escudo, logotipo, etc. la propuesta de CC.OO se realizó a través de una inserción en un correo electrónico, el cual no se consideró como identidad suficiente para su incorporación en el Acta.

La Jefa del Servicio indica que los documentos anexionados al Acta deben estar identificados por parte de las organizaciones sindicales para evitar posibles manipulaciones.

Toma la palabra el representante de CESH-USCAL formula las siguientes preguntas: ¿qué tienen que hacer aquellas personas que tengan que permanecer confinadas, sin hijos menores de 14 años ni mayores dependientes?, ¿Y las personas que tengan que permanecer confinadas porque son convivientes con otras personas positivas en COVID?

Por parte de la Sra. Presidenta se da contestación a CESH-USCAL, aclarando que si se puede trabajo en remoto se haría de esa manera y si no, se tendrá un Permiso Retribuido Recuperable, salvo que el médico de la baja al trabajador.

Responde el representante de CESH-USCAL que les gustaría que esa misma posibilidad fuera incluida para el caso de personas que se tienen que quedar confinadas por atender a menores.

Toma la palabra la Sra. Presidenta aludiendo que se les daría la posibilidad del trabajo en remoto, siempre y cuando se pudiese, a lo que



CESM-USCAL responde que se debería hacer una compensación horaria de todas las personas que, por su tipo de trabajo, no puedan realizarlo en remoto, reduciéndoles la jornada.

Continúa la Sra. Presidenta argumentando que la flexibilidad no viene por parte de la Administración sino por la actividad profesional que se desempeña. Admite que lo más justo sería reconducir a los trabajadores hacia el Permiso Retribuido Recuperable para su tranquilidad. Establecer una reducción de la jornada anual se considera injusto y poco objetivo, además de la imposibilidad de alterar la jornada anual.

CESM-USCAL manifiesta que la injusticia sería la existencia de personas que no puedan acogerse a los derechos que tienen los demás, a lo que la Sra. Presidenta responde que no sería el término de personas, si no profesiones o actividades profesionales.

El representante de CESM-USCAL interpreta la existencia de un margen de negociación con las Consejerías respectivas para que las personas que no puedan realizar trabajo en remoto tengan la flexibilidad de media hora.

La Sra. Presidenta confirma la imposibilidad de abrir una negociación con las Consejerías. El Acuerdo trata de ser generalista para reconocer la flexibilidad y evitar que el trabajador cargue, a través de sus vacaciones o permisos, con el coste de la pandemia.

El representante de CESM-USCAL pide a la Sra. Presidenta que aquellas Consejerías que tengan excepciones en el Régimen General del Decreto de vacaciones, licencias y permisos, se pongan a negociar las condiciones laborales de los grupos profesionales afectados y que las respectivas Consejerías realicen una propuesta a la Dirección General de la Función Pública.



La Sra. Presidenta agradece la intervención de la organización sindical CESM-USCAL he indica que lo trasladará todo a las Consejerías.

Cede el turno de palabra a CC.OO.

Se reproduce de manera literal la intervención de su representante a esta Secretaría:

1ª INTERVENCIÓN REMITIDA

"No es de recibo, que en el ámbito de aplicación se excluya a todo el personal no administrativo de los centros dependientes de servicios sociales. Con esta medida se está dejando fuera a más de la tercera parte del personal laboral de la Junta de Castilla y León, a unos 3900 trabajadores y trabajadoras a los que se le está negando la igualdad en el derecho a la defensa de su salud en momentos de pandemia, cuando son las personas más expuestas a la dicha pandemia, y son a las que más restricciones se les está haciendo en sus derechos.

Todas las medidas preventivas declaradas tanto por el Ministerio de Sanidad, como por la Administración Autonómica están basadas en la disminución del contacto entre personas, y la reducción de la exposición al mínimo todo lo que sea posible. Pero según el documento que se plantea, cayendo en contradicción, esta medida no está dirigida a los centros donde mayor exposición hay, y mayor riesgo de propagación., cuando se podría organizar tanto la jornada laboral diaria, como la jornada laboral mensual, para poder realizar la medida en su ámbito

No hay que olvidar, que a los trabajadores y trabajadoras a los que no se les permite formar parte de este acuerdo, son personas en las que el 100% de su jornada es inflexible, y los minutos que dan de más cada día para poder dar un servicio de calidad, y un cambio de turno adecuado, o para poderse cambiar de ropa por seguridad de sí mismos, y de las personas a las que le dan servicio, deben poner ese tiempo de su parte, por lo que muchos de ellos, a lo largo de un mes, acumulan más de una jornada de trabajo de su tiempo libre realizando su trabajo, sin compensación a cambio, para poder realizar un servicio adecuado.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Y los centros a los que afecta, son centros, donde en algunos de ellos, más del 50% de la plantilla ya ha sufrido la enfermedad del COVID, y en casi todos ellos, han trabajado sin descanso, ni medidas de seguridad, sobre todo al principio, para poder vencer a la enfermedad cuando ha entrado en sus centros, sin pedir nada a cambio.

Esta medida, lleva a una mayor desmotivación por parte del personal, una percepción de minusvaloración del servicio que se da, y una percepción de discriminación por motivo de lugar de trabajo o profesión ejercida.

Desde CCOO se han aportado soluciones con hasta 3 propuestas diferentes, para que este personal no se salga de este acuerdo, con una serie de medidas para que el personal de centros, en esta situación de alarma y emergencia sanitaria, tenga unos descansos adecuados y puedan verse afectados también por las medidas que se toman a nivel sanitario respecto al personal de administración general.

Si el objetivo es evitar al máximo los tiempos de exposición de los trabajadores y trabajadoras y por lo tanto las posibilidades de contagio, es precisamente en estos centros donde este objetivo más debe tenerse en cuenta, puesto que un contagio masivo tiene dobles consecuencias, la primera porque si el contagio se produce entre los propios trabajadores que trabajan en muchos casos sin posibilidad de mantener las medidas de seguridad puede producirse un aislamiento masivo de personal Y la segunda y no menos importante por la posibilidad de contagio de los trabajadores a los usuarios de estos centros, que por lo general se encuentran entre la población más vulnerable.

*Los que **CCOO** está pidiendo para el personal de los centros de la Gerencia de Servicios Sociales no supone una disminución ni del servicio ni la calidad de este, pero si permiten reducir el tiempo de exposición.*

Evidentemente en estos centros no puede existir flexibilidad horaria, ni trabajo en remoto, somos conscientes de ello, pero sí que existe la posibilidad de facilitar que esa flexibilidad de la que van a disponer el resto de los trabajadores y trabajadoras de la Administración general de la Junta de CyL se aplique también al personal de estos centros acumulándola en jornadas.

Ni decir tiene que, todo el personal de los centros de Gerencia de Servicios sociales sabe que, si llegado el momento fuera necesario paralizar estos días de acumulación, por motivo de la situación de los



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

centros a causa de contagios por COVID19, el disfrute de estos en dicho periodo podría paralizarse.

Respecto a la aplicación al personal de administración general, entendemos que el último borrador remitido por la Administración ha tenido en cuenta la mayor parte de las aportaciones presentadas por CCOO, incluyendo el compromiso recogido en las actas de la MSFP de la Consejería de Educación de hacer extensivo el régimen aquí recogido al personal no docente de los centros educativos como se ha venido haciendo hasta ahora, a través de instrucciones propias. También la extensión de la aplicación al personal de administración general de los centros de Gerencia. Igualmente, se incluye la posibilidad de compatibilizar la prestación presencial con no presencial, incorporar la posibilidad de trabajo en remoto o permiso retribuido en los casos de convivencia con personas que presente síntomas o contacto estrecho COVID -hasta confirmación o no del contagio- y posibilidad de permiso retribuido al personal TES.

Por ello queremos manifestar la disconformidad de CCOO al ámbito de aplicación de dicho ACUERDO, considerando que debiera ser aplicado para todo el personal laboral de la Junta de Castilla y León y sus Organismos Autónomos”.

2ª INTERVENCIÓN REMITIDA

Propuesta de ACUERDO XX/2020, de XX octubre, de la Junta de Castilla y León, sobre organización del trabajo y jornada durante la situación de crisis sanitaria dependiente de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

Como comentario general, CCOO vemos bien encaminada esta propuesta. Recoge algunas de las propuestas presentadas por este sindicato y aclara algunos aspectos de los que la propia DGFP era consciente en la reunión de esta MSFP del día 29/09/20 y que recoge su acta recién aprobada en sus páginas 29 y 30 del borrador: necesidad de dejar claros la jornada, cuándo se puede flexibilizar y cuándo se está obligado a asistir; y que estas medidas no supongan, como viene ocurriendo, una pérdida en cuanto a las posibilidades de conciliación.



Sin embargo, hay puntos mejorables que pasamos a enumerar:

Primero. - Ámbito subjetivo.

El presente Acuerdo será de aplicación, con carácter general, al personal que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y en los Organismos Autónomos dependientes de esta.

No será de aplicación, debiendo atender a la organización propia y a lo que se determine por los órganos competentes de sus respectivas Consejerías, a todo el personal que preste servicios en:

a) Los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (SACyL).

b) Los centros dependientes de la Consejería de Educación, en referencia exclusivamente al PERSONAL DOCENTE. Por tanto, el resto de personal (funcionario y laboral) sí queda incluido en el ámbito subjetivo de aplicación.

c) Los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, a excepción del personal de administración de los mismos. Aunque se tratará en la Mesa de Negociación de Personal Laboral que se va a celebrar a continuación, CCOO consideramos imprescindible incluir al personal laboral de estos centros; son los más expuestos y los menos protegidos hasta ahora por las medidas propuestas.

Tercero. – Flexibilidad de Jornada y Organización del Trabajo:

a.- Flexibilidad de Jornada.-

.../...



Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del funcionario. A efectos de la flexibilidad horaria habrá un margen discrecional para el trabajador de media hora diaria computable a efectos de jornada efectivamente realizada.

Las referencias a los horarios de flexibilidad deben aplicarse en TODOS los centros.

En la modalidad de trabajo no presencial la jornada diaria a realizar por el trabajador no podrá superar las 7.30 horas, y se aplicará el mismo margen discrecional mencionado anteriormente para el trabajo presencial.

No compartimos que en esta modalidad no presencial no se puedan superar las 7.30h igual que en la presencial.

.../...

b.- Sistema de control de jornada.- se establece un doble sistema de control de jornada:

.../...

b.2. Para el resto del personal, el cumplimiento se realizará mediante el control horario del personal. A efectos de control, con carácter excepcional y derivado de la situación de crisis sanitaria por el COVID 19, las entradas y salidas de los centros de trabajo se realizarán de forma gradual y escalonada.

A los meros efectos de protección del empleado público y de prevención de riesgos laborales se realizará el fichaje en el centro de trabajo por medios que no supongan un riesgo directo para la salud.

Nos queda entonces la duda de cómo se realiza el control del cómputo mensual (según Decreto 59/2013): ¿fichaje en centro? ¿Fichaje telemático?



c.- Organización del trabajo.- ante la implantación de los Planes de Ordenación y Reducción de Riesgo el trabajo se organizara por régimen alterno de trabajo presencial y no presencial, dando prioridad a la protección de la salud de los trabajadores en el marco de la organización de las Consejerías en atención a los sistemas de prevención y protección de su salud.

Excepcionalmente podrá alterarse la parte fija de cinco horas presencial en un horario establecido en el punto tercero a, siempre que sea recogido en los Planes de Ordenación y Reducción del Riesgo en aras de favorecer la reducción del riesgo de contagio. Si hablamos de excepcionalidad se deben recoger los criterios objetivos que amparen esta excepcionalidad.

Por tanto, es necesario que se enumeren.

Por otro lado, los planes mencionados deberían estar en vigor en todos los centros desde el pasado día 13 de octubre, pero nos consta que no es así (SSCC CEDU, muchos servicios territoriales); exigimos su puesta en funcionamiento inmediata. Pero no solo esto; también es imprescindible la TRANSPARENCIA necesaria y facilitar esos planes a esta representación sindical para poder proceder a su control. Especialmente teniendo en cuenta lo que se recoge en el párrafo anterior de situaciones excepcionales que puedan afectar a la parte fija del horario y que deben recogerse en dichos planes. Estos planes recogerán, además, la posibilidad de compatibilizar la prestación presencial y no presencial del trabajo.

d. Permiso retribuido recuperable o trabajo no presencial.-Con carácter excepcional se podrá alterar la planificación establecida en atención a las siguientes situaciones.-

.../...



d.1. Para el personal que tenga a su cargo menores de 14 años...

.../...

Este régimen especial, cuando hubiere dos o más empleados públicos convivientes en que se dé la misma circunstancia, solo podrá concederse a uno de ellos, o bien, de manera parcial a ambos de forma no solapada. Si afectara a un empleado público que convive con otra persona (fuera del ámbito público), se acreditará la imposibilidad de la conciliación. (Se sobreentiende que la convivencia es en el ámbito privado).

.../...

Las situaciones no contempladas en este apartado se someterán a las previsiones establecidas para conciliación en el artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Se debería explicitar que, en caso de que exista un conviviente con síntomas compatibles con COVID o en caso de estar aquél en cuarentena por contacto estrecho, dado que esto implica la posibilidad de que los trabajadores puedan estar contagiados, todos los trabajadores convivientes (y no un máximo de uno) realicen trabajo en remoto o bien disfruten de un permiso retribuido, si es preciso recuperable en caso de no resultar positivo en COVID-19, en tanto se confirma o desmiente la situación de positivo por COVID del conviviente. Esto es vital si tenemos en cuenta las obligaciones de la Administración per sé, (se cita en la exposición de motivos del borrador del acuerdo "la Administración de Castilla y León debe dar un paso más allá, para..., y proteger la salud de sus trabajadores, en su condición de empleador") a lo que está obligado por la Ley de Prevención, además de como Administración estar obligada a proteger la salud pública. Parece que contactos de casos sospechosos de COVID no es prudente que acudan a centros, la mayoría cerrados, durante varias horas, donde, en caso de estar



contagiados podrían transmitir la enfermedad a otros trabajadores, todo ello en contra del objetivo de contención de la pandemia.

La Sra. Presidenta toma la palabra para aclarar una serie de cuestiones.

En primer lugar, referente al siguiente párrafo "Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del funcionario. A efectos de la flexibilidad horaria habrá un margen discrecional para el trabajador de media hora diaria computable a efectos de jornada efectivamente realizada", quiere decir que la flexibilidad se aplicará tanto a la modalidad presencial como a la no presencial.

Responde el representante de CC.OO explicando que no entienden que en la modalidad no presencial no se pueda superar las 7 horas y media en un día, a lo que la Sra. Presidenta responde que hay que tratar de establecer un sistema de organización para todos para poder garantizar la prevención, de ahí esa redacción: "*La jornada en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, en todo caso adaptándose a las necesidades de organización del servicio*". Tratará de dar otra redacción y que se tome en consideración el servicio que se preste, es decir reconducir a la organización de la jornada teniendo en cuenta esa flexibilidad en función del servicio público que se esté prestando y se remarcará la apertura de los centros. Se volverá a hablar y se ordenará con cada una de las Delegaciones Territoriales y Consejerías para insistir que si este Acuerdo va adelante tiene que ser con ese compromiso, si no perdería el sentido.

En segundo lugar, en referencia al Régimen especial, en el siguiente párrafo: "*cuando hubiere dos o más empleados públicos convivientes en que se dé la misma circunstancia, solo podrá concederse a uno de ellos, o*



bien, de manera parcial a ambos de forma no solapada. Si afectara a un empleado público que convive con otra persona, se acreditará la imposibilidad de la conciliación". La Sra. Presidenta admite que está mal redactado, indicando la opción correcta, es decir, *"que no trabaje en el ámbito del empleo público"*.

En tercer lugar, la Sra. Presidenta hace referencia al punto B.2 sobre el control horario, donde indica que se tiene que controlar la jornada de manera obligada. Ha habido una anulación del sistema de cumplimiento de objetivos, por lo que el sistema generalizado será el cumplimiento del horario a través de un control establecido en cada Consejería.

Salvo la Gerencia de Servicios sociales, las Consejerías disponen de Wcronos como sistema de fichaje. Indica que los gestores de personal tienen que tener en cuenta esta flexibilidad a la hora de ver el cómputo de jornada y de cumplimiento de horario.

Toma la palabra el representante de CC.OO para formular la siguiente pregunta: ¿se recogerá el fichaje desde el puesto de trabajo? A lo que la Sra. Presidenta responde que en la medida de lo posible se recogería desde el puesto. En caso contrario, se darán alternativas y se verá el modo de implantarlo.

Continúa CC.OO argumentando que este problema podría afectar más en el caso del personal laboral y les gustaría saber si se ha estudiado algún sistema para su aplicación.

La Sra. Presidenta manifiesta que las personas que vayan a trabajar en remoto tendrán acceso a Wcronos y las personas que tengan el Permiso Retribuido Recuperable, dispondrán del mismo. El cumplimiento de objetivos se ha excluido del Acuerdo, por lo que habrá que investigar que otros sistemas de control horario podrían acordarse entre los Servicios.



Siguiendo con su explicación, CC.OO recuerda que las aportaciones que se pidieron para esta propuesta eran con el fin de analizarlas y ver qué propuesta de Acuerdo realizaba la Dirección General de la Función Pública relativo al cambio, dejando el anterior Acuerdo en suspenso. El representante indica que el correo que envió lo pasará a propuesta definitiva con su logotipo y si es necesario se adjuntaría en Acta.

Seguidamente, formula la siguiente pregunta dirigiéndose al responsable de la Consejería de Educación: ¿sería posible incluir lo que se ha pedido desde CC.OO, referente al punto B, que quede excluido el personal docente de los Centros Educativos? De esta manera, se aseguraría que a los otros dos colectivos que afectan en esta Mesa y en la Mesa Sectorial de Educación, viniera recogido en este Acuerdo.

La Sra. Presidenta cede la palabra al representante de la Consejería de Educación.

Comienza su turno garantizando que la Consejería de Educación no quiere excluir de estas medidas a ningún tipo de personal de esa Consejería.

Por una parte, indica que la instrucción que salió como consecuencia del Acuerdo 32, refleja todas las medidas que estaban establecidas. Aclara que no se va a excluir de las medidas que están contempladas en el Acuerdo al personal de la Consejería de Educación.

Por otro lado, los documentos de trabajo que se vayan elaborando se trasladarán a las organizaciones sindicales y señala que la Consejería de Educación tiene el compromiso de cumplir con todas las medidas de prevención, respecto al estudio de todos los puestos de trabajo, la distancia, la adquisición de compras de todo tipo para el personal de los Centros Escolares, etc.



Finaliza trasladando la existencia de una sensibilidad respecto al trabajo del personal docente en estos momentos y que lo que se quiere es ajustarse a todas las particularidades que tiene esa actividad educativa, respetando el esfuerzo de todo el personal docente que está trabajando en sus puestos de trabajo. Intentarán dar respuesta a las propuestas enviadas por parte de las organizaciones.

Intervine el representante de CGT para aclarar una idea sobre la intervención del representante de la Consejería de Educación, refiriéndose a que no se tiene la misma sensibilidad con el personal funcionario ni con el personal laboral con destino en los Centros Dependientes de la Consejería de Educación. La Sra. Presidenta contesta que intentarán dar respuesta.

Cede la palabra a la representante de la Gerencia de Servicios Sociales.

Inicia su argumentación explicando que el sistema de control horario que tienen permite el fichaje a través del ordenador, tanto a los funcionarios que prestan servicios presencialmente como al personal que realiza trabajo no presencial.

En cuanto a los horarios de apertura de los edificios administrativos, indica que las Gerencias Territoriales de Servicios Sociales están ubicadas, salvo el caso de Zamora, en edificios separados de las sedes de las Delegaciones Territoriales. No tienen una única dependencia que ubique a todos los de un Centro administrativo y es habitual que exista más de una sede, por lo que, expone, la dificultad que tiene el personal ordenanza para atender las aperturas y cierres de las dependencias, **todos los días**



Se ha acordado con los empleados establecer, en algunos casos, solo dos tardes de apertura, ya que el número de trabajadores que acude a hacer su jornada de trabajo por la tarde es muy bajo.

Como consecuencia, indica que, en algunos casos, esto conllevará **la modificación de los calendarios laborales del personal ordenanza para** el cumplimiento de las cuatro tardes hasta las 7 de la tarde para poder atender la apertura de las dependencias administrativas.

La Sra. Presidenta da las gracias por su intervención.

Toma la palabra el representante de CC.OO para aclarar que si la plantilla estuviera suficientemente cubierta no existiría este conflicto, por lo que solicita más personal laboral.

Responde la Gerencia de Servicio Sociales afirmando que las necesidades de personal deben ser atendidas **si fuera preciso** con más personal, **pero que** ~~Indica~~ que las necesidades organizativas también pueden ser atendidas con medidas organizativas y para ello existe la jornada y los calendarios laborales.

Se adoptarán medidas de tipo organizativo de horario. ~~incrementos de plantillas~~. Indica que la apertura de los Centros de trabajo y sedes tendrá que ser atendidas con plantilla existente.

La Sra. Presidenta responde que se intentará encontrar un equilibrio para esa flexibilidad de jornada.

Cede el turno de palabra al representante de la organización sindical CESM-USCAL formulando la siguiente pregunta: ¿cómo piensa aplicar este Acuerdo a los veterinarios que trabajan en los mataderos, puesto que el acuerdo no les excluye?



La Sra. Presidenta comenta que la Consejería de Sanidad se explicará después de UGT.

Cede la palabra a UGT explicando que añadirán a las Actas las alegaciones presentadas y las propuestas y lo reenviarán.

A continuación la Sra. Presidenta da la palabra a la representante de la Consejería de Sanidad, que por problemas técnicos se desconecta de la reunión. Reproduciéndose a continuación de manera literal su intervención enviada por correo electrónico a esta Secretaría:

"Con relación a la intervención formulada por USCAL en la Mesa Sectorial de Función Pública celebrada por videoconferencia el pasado día 27 de octubre de 2020, y a la que no pude contestar en ese momento por problemas técnicos, se manifiesta lo siguiente:

Todo el personal, sanitario y no sanitario, de la Consejería de Sanidad se encuentra incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de la Propuesta de ACUERDO de la Junta de Castilla y León, sobre organización del trabajo y jornada durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

El personal de la Consejería de Sanidad y, en particular el personal sanitario de la misma, prestan sus servicios en diferentes centros y dependencias, y a todo el personal le será de aplicación el Acuerdo con total normalidad.

Ahora bien, la propuesta de Acuerdo recoge que "La jornada en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, en todo caso adaptándose a las necesidades de organización del servicio."

Al mismo tiempo, el Decreto 140/1989 establece que "La jornada de trabajo será la señalada con carácter general para las oficinas



públicas de la Administración de Castilla y León, sin perjuicio de la exigida por razones de necesidad de urgencia en aquellas situaciones que demanden una actuación administrativa inmediata. Asimismo, en determinados puestos, el horario se adecuará al propio de las actividades objeto de la actuación funcional.

Por ello, tanto por lo establecido en el citado Decreto como lo establecido en la Propuesta de Acuerdo, los Veterinarios destinados en mataderos e industrias alimentarias adecuarán su horario al propio de las actividades objeto de la actuación funcional adaptándose así a las necesidades de organización del servicio.

Toma la palabra CGT para aclarar que, si por un lado, se va a cambiar el término funcionario por empleado público, si se va a estudiar para que se pueda aplicar a personal de administración y servicios no docentes de la Consejería de Educación y Gerencia de Servicios Sociales, si se va a estudiar el poder reflejar algún tipo forma de compensación respecto al personal laboral para evitar discriminaciones en base a la flexibilidad horaria que se da a los funcionarios.

La Sra. Presidenta indica que se va a llevar a cabo todas las cuestiones planteadas junto con las respectivas Consejerías.

CGT añade que el punto tercero, apartado C del Acuerdo, es aplicable a todas las Consejerías, indicando esa referencia del Acuerdo.

Continúa especificando que no tiene sentido la utilización de esos sistemas para evitar posibles contagios cuando existen ocho Consejerías que lo utilizan y una de ellas no.

La Sra. Presidenta comparte esa opinión y cede el turno a la organización sindical CSIF.



Comienza su intervención pidiendo una especial sensibilidad para contemplar las medidas de flexibilización de jornada anteriormente dichas, de 9.30h a 13.30h, dado que como viene recogido en el Acuerdo, la parte fija de 9h a 14h limita el que se pueda aplicar en los Centros de cada unidad administrativa.

La Sra. Presidenta responde que especificar de 9h a 14h da cierta tranquilidad, pero que se puede insistir en que aquellas medidas de flexibilidad recogidas en el Decreto de desarrollo de jornada, es decir, en la redacción de aquellas medidas que se establecen en el Decreto 59. Dará una redacción para garantizarlo.

Responde CSIF explicando que en las medidas del Decreto, solo abarca media hora de más para acogerse al principio o al final de la jornada.

Toma la palabra la Sra. presidenta e indica que la media hora está regulada y solicita que se hagan llegar propuestas sobre el tema.

Punto Tercero: Borrador de anteproyecto de Ley de Transparencia, acceso a la información pública y su reutilización de la Comunidad de Castilla y León.

Inicia la exposición la Sra. Presidenta comunicando que el proyecto de Ley tiene que pasar por Consejo de Función Pública además de la existencia de algún artículo que pudiera afectar a la actuación o al desempeño profesional de los empleados públicos.

Cede el turno de palabra a **CSIF** reproduciéndose de manera literal su intervención enviada por correo electrónico a esta Secretaría:



"De una primera lectura se observan una serie de puntos que a continuación se exponen de manera sucesiva:

1.- Lo primero que quiero señalar es lo cuestionable que resulta su ámbito de aplicación y los sujetos obligados. No queda claro el grado de sometimiento de las Cortes de Castilla y León, el Procurador del Común, el Consejo de Cuentas, el Consejo Consultivo, el Consejo Económico y Social y las autoridades administrativas independientes que se puedan crear, ya que remite a su normativa específica, dejando a las instituciones comunes, aparentemente, y como mínimo de momento, fuera del ámbito de aplicación de la presente Ley.

Pero lo más cuestionable es el artículo 3, en la medida en que entra a regular el régimen de obligaciones de los partidos políticos, organizaciones sindicales y federaciones de partidos, entre otros, sujetos todos ellos de relevancia constitucional y sobre los que las Comunidades Autónomas claramente no tienen competencias. Y en paralelo se suscitan determinadas consideraciones cuando la Ley vincula obligaciones de publicidad al carácter de receptor de subvenciones, cuando nuevamente el régimen jurídico de las subvenciones está fuera del ámbito competencial de la Junta de Castilla y León.

Estamos de acuerdo en que la Junta de Castilla y León publique quienes son los destinatarios de las subvenciones que otorga, que ya se publican en el BOCYL, pero no parece claro que mediante una Ley de Cortes se pueda entrar a regular las obligaciones del destinatario de esas subvenciones.

Parece aún peor que la Junta no tenga intención de entrar a regular el mismo régimen respecto de las instituciones comunes, cuando



son instituciones de Cortes que sí podrían estar sujetas a las obligaciones propias de la Ley.

La misma duda surge respecto de los entes locales.

2.- Por otro lado, en el artículo 20, Información relativa a altos cargos, personal directivo y eventual y empleados públicos, se incluye dar publicidad a las gratificaciones extraordinarias percibidas por los empleados públicos, lo que se valora muy positivamente puesto que es una reivindicación histórica de CSIF

3.-También valoramos positivamente el artículo 28.1.b), que sin embargo ahora aparece cómo eliminado, por cuanto la publicidad y transparencia no debe referirse solamente a hechos pasados, sino que debe adelantarse e incluir también previsiones cuando sea posible.

4.- Para mejorar la gestión de la información pública de la Administración autonómica se crea un catálogo de información pública cuyos contenidos incorporados serán no solo aquellos sobre los que existe una obligación normativa de publicidad activa, sino los solicitados más frecuentemente y todos aquellos cuya publicidad se haya comprometido con las entidades de la administración autonómica.

5.- Por otro lado, la ley, tal y como señala en su exposición de motivos, no aborda aspectos vinculados a la participación ciudadana o la regulación del lobby con los que la transparencia presenta una evidente y estrecha relación como ya se ha puesto de manifiesto en el trámite de consulta pública previa. La razón que aducen es el propósito de abordar esta materia en una iniciativa específica que contemple de forma integral la participación de la sociedad en la gestión de los asuntos públicos.



Así que, de momento, en Castilla y León se mantiene la normativa de 2015, esa en la que el actual gobierno autonómico (PP-Cs) reconoce "déficits". Es decir, la Junta debe someter a la participación ciudadana (individual y colectiva) los anteproyectos de ley, los proyectos de decreto, las estrategias, los planes y los programas. Una vez recibidas las alegaciones, la Junta debe justificar el rechazo total o parcial de las aportaciones.

La actual ley de Castilla y León apenas roza esta cuestión que afecta a la participación de organizaciones, empresas y colectivos de todo tipo. No existe un registro ni se plantea una huella digital que permita saber el resultado de las reuniones. Lo más parecido que tiene Castilla y León es la publicación de las agendas de los altos cargos: reuniones, eventos y encuentros que mantengan en el desempeño de sus funciones todos los altos cargos de la Junta así como los presidentes, consejeros delegados, directores generales, gerentes o asimilados de las empresas públicas o fundaciones públicas. El problema que presentan muchas veces las agendas de cargos públicos es que se queda en lo "superficial".

Antonio Castillo, coordinador de un grupo de investigación nacional sobre el lobby y catedrático de la Universidad de Málaga insiste en la importancia de "fiscalizar" las agendas públicas para saber con quién, para qué, qué temas se han abordado, si se ha entregado o recibido documentación y qué propuestas están sobre la mesa". Opinión que se comparte plenamente.

La Comisión Europea sí que tiene un registro de estos grupos de interés (grupos de presión o lobbies), entre las que figuran ocho específicamente de Castilla y León, entre los que se encuentran la compañía AB Azucarera Iberia, la asociación agraria Asaja y la



sociedad de investigación y explotación minera de Castilla y León (Siemcalsa). Este registro es obligatorio para que estos grupos puedan reunirse con representantes de la Comisión Europea. En España solo existe un registro, el de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC): se trata de un registro voluntario que agrupa empresas, ongs y corporaciones de derecho público.

Por tanto, parece necesario proceder a su regulación a la mayor brevedad posible.

6.- Por último, y desde una perspectiva de género, solicitamos que se haga un esfuerzo por redactar la norma en lenguaje inclusivo, y no se limiten a señalar en la Disposición adicional Primera que en aquellos casos en los que esta ley utiliza sustantivos de género masculino para referirse a personas, debe entenderse que se utilizan de forma genérica con independencia del sexo de las personas mencionadas, de acuerdo con los criterios establecidos por la Real Academia Española y con estricta igualdad a todos los efectos.

De igual manera, y respecto al artículo 7.1: Relevancia, entendemos necesario eliminar la referencia "Siempre que sea posible por el tipo de información de que se trate" del segundo párrafo, y dejando la redacción cómo sigue: "La información se ofrecerá con el detalle suficiente para poder analizar el impacto de la gestión pública en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres".

Toma la palabra la Sra. Presidenta dando las gracias por su intervención e indica que se pondrá en contacto con la Dirección General para su respectiva comunicación.



Cede el turno al representante **de UGT:**

Plantea dos propuestas. En el ámbito del Título 1 que son los contenidos de publicidad obligatoria. En particular, en el artículo relativo a altos cargos, personal directivo y eventual y empleados público, sería incluir 2 informaciones que a juicio del sindicato tendrían que ser de obligada publicación. La primera sería la publicidad de un listado de contrataciones vigentes para la cobertura de puestos de trabajo no incluidos en las relaciones de puestos de trabajo. Concretando la causa extraordinaria que la motiva, la modalidad contractual utilizada.

La segunda propuesta es incluir que sean públicas las plazas excluidas de posible adjudicación de los concursos de traslados tanto de funcionarios como de laborales, concretando de forma pormenorizada los motivos de la exclusión no solamente que sea informada la comisión si no que sean públicos

La Sra. presidenta señala que su alegación relativa al concurso, debería de ir en el convenio colectivo en su caso, pero no en una Ley general.

Continúa el representante de UGT señalando que hay muchas partes que también entran en el menudeo, como por ejemplo las gratificaciones extraordinarias, que podrían incluirse en la web corporativa, las excluidas y los motivos de la exclusión.

A continuación, se reproduce de manera íntegra la intervención del representante **de CC.OO.** remitida a esta Secretaría.

" ../...



Artículo 20. Información relativa a altos cargos, personal directivo y eventual y empleados públicos.

.../...

3. Asimismo, estos sujetos publicarán:

.../...

b) Las relaciones de puestos de trabajo, catálogo de puestos, plantillas de personal o instrumentos similares con el detalle de la unidad orgánica a la que pertenece cada puesto, su grupo de clasificación, tipo de empleado público que puede ocupar el puesto, sistema de provisión, estado de ocupación del puesto y carácter de dicha ocupación. Todo ello de forma sistematizada, actualizada y de fácil acceso.

c) La información general y estadística relativa a los recursos humanos, según grupos de pertenencia, cuerpos y escalas, categorías y especialidades, absentismo laboral y otros criterios que se consideren relevantes.

.../...

e) La oferta de empleo público, las convocatorias de los diferentes procesos selectivos de acceso y de provisión de puestos y sus resultados.

f) Las convocatorias de selección temporal de sus empleados, funcionarios o laborales, con el detalle de información que permita efectuar un seguimiento de su gestión.

En relación con los apartados e) y f) CCOO consideramos necesaria la exigencia de los mismos criterios de transparencia y publicidad tanto en acceso a puestos de carácter fijo como temporal. Es necesaria alguna referencia a la transparencia en cuanto a los



temarios exigidos para el acceso, que no se limite a una mera enumeración de puntos o temas, sino una información más detallada del alcance concreto, con indicación del nivel de profundización exigido, ya que varía mucho según los distintos niveles de titulación exigidos para el cuerpo, escala, categoría o competencia funcional al que se pretende acceder.

Debe aparecer alguna referencia a la transparencia exigida también a los tribunales o comisiones de selección en todos los organismos afectados por este artículo.

Por otro lado, existen dos grandes agujeros negros de la transparencia en cuanto a la provisión de puestos de trabajo por los siguientes procedimientos (teóricamente discrecionales, pero que en realidad alcanzan la arbitrariedad y una gran opacidad):

- ***Libre Designación: Se deben publicar los aspirantes y los méritos aportados y valorados en cada plaza.***

- ***Comisiones de Servicio y movilidades funcionales: CCOO consideramos imprescindible la exigencia en esta ley de procesos transparentes, públicos y objetivos para la cobertura de plazas en estas modalidades.***

.../...

Disposición Adicional: Exigencia de dotación de medios personales y técnicos adecuados y suficientes en los Archivos.

La norma tendrá difícil aplicación real si no se cubren las necesidades de personal de los Archivos de la Junta de Castilla y León y otros organismos, que son los encargados de gestionar la documentación que contiene mucha de la información necesaria



para cumplir las obligaciones prescritas y responder con solvencia a las solicitudes de acceso. Por poner un ejemplo, la mayoría de los archivos de las Consejerías y los de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León están sin archivero/a o, si lo tienen, en situación precaria como personal interino y comisiones de servicio). La última OEP aprobó 5 plazas de archiveros, que parecen muchos, pero son claramente insuficientes para la cantidad de vacantes existentes. Por otro lado, es importante señalar que la normativa sobre Archivo Electrónico Único ya es una realidad y será necesaria una dotación adecuada de personal y medios técnicos.

.../...

CCOO considera que se presenta una buena oportunidad, aprovechar una ley de transparencia, para modificar algunos aspectos de la LEY 2/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan las actuaciones para dar curso a las informaciones que reciba la Administración Autonómica sobre hechos relacionados con delitos contra la Administración Pública y se establecen las garantías de los informantes.

El objetivo sería dotar de mayor seguridad jurídica a los denunciantes pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En su momento CCOO presentó alegaciones al anteproyecto de esta ley, que podrían servir para informar esta modificación propuesta. En resumen, algunos aspectos fundamentales serían:

- Eliminar la sensación de responsabilización de los empleados y empleadas públicas y ampliarla en el ámbito político, con medidas más drásticas.***
- Ampliar el ámbito de actuación, más allá de la Junta de Castilla y León, a todo el sector público.***
- Redundancia en las misiones encomendadas a la Inspección General de Servicios (ya previstas en Decreto 13/2009). Sin***



embargo, CCOO no considera que sea el órgano adecuado para el fin pretendido. La propuesta sería la creación de un órgano autónomo y totalmente independiente de la administración cuya actuación se pretende controlar.

- Ampliar las garantías a los denunciantes recogiendo aspectos como los salariales, remoción de situaciones de provisión no definitivas o aumento del período de tiempo de mantenimiento de las garantías.***
- Eliminar el nuevo tipo disciplinario previsto ya que debería ser objeto exclusivo de negociación colectiva.”***

La Sra. presidenta aclara a los miembros de la Mesa que no se está negociando el documento, sino sometiéndolo a información y luego será en Consejo de Función Pública en donde se someterá a información y aprobación en su caso.

A continuación, se reproduce la intervención del representante de CGT, remitida a la Secretaría de la Mesa:

"MANIFESTAMOS:

- 1. Nos parece muy completa y detallada y con un amplio estudio de las posibles circunstancias que pueden tener lugar y bastante adaptada a las leyes en vigor sobre este asunto.***
- 2. Nos satisface ver la potenciación de la figura del defensor del Pueblo con su investidura como Comisionado de Transparencia.***

Por otro lado, solicitamos la inclusión de los siguientes artículos:

- 1. En el portal de transparencia se incluirá un apartado de accesos a los diferentes archivos de la red de archivística:***
 - a. Europeos***
 - b. Históricos***
 - c. Histórico provinciales***
 - d. Administrativos***
 - I. Nacionales***
 - II. Autonómicos***
 - III. Locales***



IV. Centros Educativos

e. Del sector público institucional

- 2. La ley de transparencia queda incompleta sin el derecho de acceso a la documentación pública de los archivos administrativos. Por tanto, solicitamos el desarrollo de una normativa que defina objetivamente el derecho constitucional del acceso a los archivos y a la documentación pública anteriormente mencionados.**
- 3. Como medida de lucha contra la corrupción, el clientelismo, el nepotismo, la desigualdad social y la explotación, serán públicas las retribuciones (básicas y complementarias) de todos los empleados públicos, altos cargos y puestos de responsabilidad política, administrativa o de gestión, control, alta dirección o titularidad de las Administraciones públicas y del sector público institucional y el de todas aquellas entidades que perciban ingresos de la administración por funciones de auditoría, o gestión integral externa. Igualmente deberán ser públicas las retribuciones básicas y complementarias de los representantes sindicales incluyendo las percibidas por parte de la organización y de quienes ejercen sus funciones laborales, de gestión, control, alta dirección o participación en consejos o comisiones de las cámaras colegios profesionales, Federaciones de empresarios, y semejantes. (Aclaración: no incumple el art.º 15 de la ley 19/2013 y todo ello bajo el principio del derecho a la transparencia de lo público)**
- 4. Se harán públicas todas las convocatorias de acceso, las pruebas, el resultado y las características de los puestos de trabajo de todo el personal del sector público institucional.**
- 5. El art.3.b en vez de "en cuantía superior a 50.000 € en cómputo anual, será "en cuantía superior a 1.000 € en cómputo anual".**

La Sra. Presidenta informa que todas las aportaciones serán remitidas a la Dirección General de Transparencia

Por parte del **representante de CESH-USCAL** se manifiesta lo siguiente:

"Compartimos la oportunidad de este anteproyecto de Ley y queremos destacar las disposiciones que mencionan la formación de los Empleados Públicos para que adquieran destrezas en materia de transparencia, difusión, promoción y fomento de datos abiertos.



Y con respecto al articulado solicitamos que en el art. 3 punto 1.b) se rebaje la cantidad prevista de 50.000 € en lo relativo a las obligaciones de publicidad activa.

Igualmente, en el art. 8, pedimos se añada una mención para que los usuarios reciban avisos o notificaciones sobre las actualizaciones de las bases de datos publicadas.

En el artículo 31, se debería concretar en qué tipo de sanción incurrirían todos los sujetos enumerados en el artículo 2, que estando obligados a dar una respuesta a las solicitudes que se les presenten, no lo hagan”

Punto Cuarto: Informes

La Sra. presidenta informa a los miembros del documento remitido a las organizaciones sindicales, para la propuesta de celebración de pruebas en procesos selectivos a personas afectadas por COVID 19 o por medidas impuestas por las autoridades sanitarias con motivo de esta enfermedad. Y que debido a estas circunstancias no pudieron o no pudieran realizarlas las correspondientes pruebas en el proceso selectivo en el que se encuentren admitidos.

De lo que se trata es de que los procesos selectivos no se dilaten mucho en el tiempo, pero si a estas personas puedan celebrar el proceso otro día. Se recomendará a los tribunales para que en el mismo momento de preparar el primer examen prepare el examen para las personas afectadas por la pandemia y que lo laceren, lo guarden y lo custodien hasta que se pueda celebrar el proceso selectivo para ellos.

Se ha celebrado ya un proceso selectivo de promoción interna y hay personas afectadas por covid19, por lo que se dará traslado de la propuesta al tribunal para que se pueda realizar en los mismos términos



La Sra. presidenta invita a las organizaciones sindicales para que remitan sus aportaciones

La representante de CSIF señala que en esos momentos no puede dar un voto concreto a la propuesta, puesto que debe de ser sometida al estudio y valoración de los compañeros del sindicato.

No obstante parece correcto que se dé la oportunidad a las personas que por problemas de COVID no puedan hacer el examen.

Sólo hay un tema que les preocupa, en concreto posibles impugnaciones de opositores, que consideren que el examen propuesto a estas personas sea más o menos fácil en comparación con el del resto de aspirantes.

El representante de UGT manifiesta sus preocupaciones con respecto a los plazos indicados en el documento, sería conveniente para evitar problemas e impugnaciones, poner un tiempo no muy alejado del primer examen. Solicita más tiempo para someterlo a la consideración del sindicato

El representante de CGT, CESM-USCAL y CC.OO solicitan unos días para que el resto de compañeros puedan estudiar el documento.

La Sra. presidenta informa de la necesidad de que el viernes se pueda tener las aportaciones, para así poder aplicar los criterios que se acuerden en las pruebas selectivas referidas anteriormente.

Antes de dar por concluida la Mesa Sectorial, y dar comienzo a la Mesa negociadora de personal laboral, la Sra. presidenta agradece a las organizaciones sindicales el envío de informes de incumplimiento, y la invita al envío de ruegos y preguntas



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

(Las propuestas que remitan las organizaciones sindicales con relación al punto debatido serán incluidas en la siguiente acta de la Mesa Sectorial de la Función Pública como Anexos)

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 12,55 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA

Paloma Rivero Ortega

Cristina Fernández Renedo