



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL
LABORAL, CELEBRADA EL DÍA 21 DE MAYO DE 2020**

En Valladolid, siendo las 12.20 horas del día 21 de mayo de 2020, y vigente el estado de alarma declarado mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y prorrogado mediante los siguientes Reales Decretos;

1. Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo
2. Real Decreto 487/2020, de 10 de abril.
3. Real Decreto 492/2020, de 24 de abril.
4. Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo.

se reúnen, a través de videoconferencia, los miembros de la Mesa de Negociación de Personal Laboral, 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

D^a M. ^a Luisa Viejo Álvarez

Dirección General de Función Pública

D^a. Begoña Fernández Olaskoaga

Consejería de Fomento y Medio Ambiente





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

REPRESENTACIÓN SOCIAL

JGT

D. Julio César Martín Nevado

CC.OO.

D. Ernesto Ángulo del Río

CSLFE:

D. José Mariano Prieto Arribas

CGT

D. Luis Salamanqués Marqués

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta correspondiente a la sesión del día 23 de enero de 2020.

Punto segundo: Artículo 8 del Decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. Reconocimiento servicios prestados covid19.

Punto tercero: Bolsas de empleo temporal. Campaña de prevención y extinción de incendios forestales (2020)

Punto cuarto: Planes de Desescalada por Consejerías.

Punto quinto: Sistemas de incorporación en la desescalada: Planes y procedimientos de ejecución

Punto sexto: Ruegos y preguntas





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretaria, Sonia Bustos Arribas, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de la acta correspondiente a la sesión del día 23 de enero de 2020.

Por parte de los representantes de UGT, CC.OO, CSIF y CGT no se formulan alegaciones al acta.

Se da por aprobada el acta.

Punto segundo: Artículo 8 del Decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. Reconocimiento servicios prestados covid19.

La Sra. Presidenta somete a la consideración de las organizaciones sindicales el documento remitido por la Administración junto con la convocatoria. El documento remitido es un documento de mínimos y con los criterios básicos sobre los que se sustentará la redacción concreta de la Orden que en su caso dicte el Sr Consejero de la Presidencia, órgano habilitado para ello en el Decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.

Cede el turno a las organizaciones sindicales, quienes de manera expresa reproducen de manera íntegra las intervenciones que han realizado en la Mesa Sectorial de Función Pública.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Por parte de la Sra. Presidenta se dan también por reproducidas las contestaciones dadas a cada una de las organizaciones sindicales.

Por parte de la secretaria de la mesa, se transcribe literalmente el contenido del acta del punto del orden del día segundo de la sesión de la Mesa Sectorial de Función Pública.

"Toma la palabra el representante de UGT, manifestando que a la vista de la propuesta remitida por la administración, sería preciso acotar más a que Cuerpos, Categorías y competencias funcionales afectaría esta orden. En concreto se refiere de manera expresa a la Consejería de Fomento y al ECYL. Comparte que el periodo de valoración de los servicios prestados coincide temporalmente con la vigencia del estado de alarma, puesto que alargar este periodo de reconocimiento podría llevarnos a posibles impugnaciones por agravio.

La Sra. Presidenta responde al representante de UGT. Por lo que respecta al perfil de los puestos a reconocer en la Consejería de Fomento, es similar a los puestos de administración general (auxiliares, administrativos, gestión y superior)

No obstante lo anterior, y por lo que respecta a competencias tales como agentes medioambientales, celadores y conductores, la Consejería de Fomento y Medio Ambiente será requerida para que remita una relación, indicando que competencias propone para su reconocimiento.

El representante de UGT pregunta el cómo se materializará ese procedimiento, y la Sra. Presidenta le contesta diciendo que quien realice el servicio objeto de reconocimiento, se auto baremará y presentará un certificado emitido al efecto por órgano competente.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

A continuación se reproduce de manera literal la intervención del representante de GGT:

- 1.- *Que legislando en caliente, no se llegará seguramente a la solución más objetiva, equitativa y justa para garantizar los derechos de todos los empleados públicos interinos y de los posibles aspirantes a puestos interinos*
- 2.- *Que el aumento de la baremación no es la solución más objetiva, equitativa y justa de compensar a ningún trabajador, dado que las circunstancias que han propiciado que ese trabajador haya entrada en una determinado puesto temporal en este periodo de alarma, en muchos casos, no tienen nada que ver con los principios de igualdad, capacidad y mérito, siendo el azar y otras variables las que le han permitido acceder a ese puesto*
- 3.- *Que la compensación objetiva, equitativa y justa es la retribución, dineraria o en tiempo libre del exceso de trabajo realizado; horas extras, abonos de festivos, fines de semana, turnos, condiciones penosas de trabajo,...*

ACLARACIONES

- En el "Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al Sars-cov-2 (30 de abril de 2020)", con la evidencia científica disponible a fecha 8 de abril de 2020, el Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años.
- *Es injusto que un trabajador incluido en una bolsa de empleo, y que pertenece a un grupo vulnerable, haya tenido que renunciar a un puesto interino por el riesgo que representa para su salud y la de sus familiares. Este trabajador si se modifica la baremación, estará perjudicado por una circunstancia ajena a su voluntad*

Asimismo, en el ACUERDO 9/2020, de 12 de marzo, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma con motivo del COVID-19. En el punto segundo del acuerdo 3º, se indica: "Debe considerarse que la no asistencia de los trabajadores puede ocasionarse asociada tanto a la enfermedad de los mismos, como a la necesidad de cuidar a los miembros de la familia enfermos o en cuarentena, como en aquellos casos en los que el empleado público se encuentre entre la población de riesgo. La premisa debe ser la de «Proteger la salud y seguridad de los empleados públicos que pudieran estar expuestos al riesgo de contagio.»"





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- *Es decir que los posibles trabajadores interinos que hayan tenido que renunciar a un determinado puesto, por las circunstancias anteriores, estarán injustamente en desventaja en futuras bolsas de empleo "*

Por parte de la Sra. Presidenta se da contestación al representante de CGT, aclarando que todo exceso de jornada que se haya podido producir durante este estado de confinamiento, será retribuido.

Continúa su argumentación, indicando que la idea de un reconocimiento de los servicios prestados, fue negociada en la mesa sectorial de sanidad.

Frente al perjuicio indicado por CGT, para con los empleados públicos, que por motivos de conciliación o bien por haber padecido el COVID-19, no han podido colaborar de manera activa en el sistema de prestación de los servicios, la Sra. Presidenta informa a los asistentes que el desarrollo de este reconocimiento es muy equilibrado, sólo durante el tiempo del estado de alarma y no más.

No obstante comparte muchas de las inquietudes manifestadas por CGT.

Frente a la desigualdad que esta medida puede ocasionar, vulnerando los más elementales principios de acceso a la función pública (igualdad, mérito y capacidad), la Sra. Presidenta recuerda a todos que el COVID-19 ha roto todo tipo de esquemas, procedimientos, jornadas. Podría incluso ser una motivación, para el supuesto y no deseable caso de recaída en los contagios, o rebrote de la pandemia.

A continuación se reproduce de manera literal la intervención del representante de CSIF:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

“Es deber de esta Central Sindical, más que nunca, reconocer la labor desempeñada por todo el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, que, en unas circunstancias tan excepcionales, ha actuado en todo momento con la máxima responsabilidad, dedicación y profesionalidad.

CSIF quiere reconocer el extraordinario e importante trabajo que realizan los profesionales y trabajadores (sanitarios y no sanitarios) que se encuentran en primera “línea de fuego” en los centros asistenciales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales en toda Castilla y León, atendiendo a las personas con discapacidad y ancianos que son unos de los colectivos más vulnerables y afectados por esta pandemia, y en los centros dependientes de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente realizando distintas actuaciones en el marco del Plan de Protección Civil en Castilla y León y con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus covid-19, y que a nuestro juicio, deberían tenerse en cuenta igualmente a la hora de premiar o retribuir su esfuerzo y dedicación en planteamientos parecidos a los empleados públicos del SACYL.

También queremos reconocer a los demás empleados públicos su adaptación a las nuevas modalidades de trabajo no presencial, que se ha impuesto para una gran mayoría de ellos, conciliándose con las circunstancias personales y logrando con ello que el servicio a la ciudadanía no se haya visto menoscabado y que la Administración haya seguido funcionando.

En este contexto, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF ha solicitado que retribuya y compense económicamente a estos trabajadores (sanitarios y no sanitarios) que están demostrando su compromiso con las personas que atienden diariamente en los centros de la Gerencia de Servicios Sociales, para mejorar sus condiciones de salud y atención personal, y a los trabajadores de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente que están demostrando su





compromiso con los ciudadanos de la Comunidad de Castilla y León, con el fin de proteger su salud y seguridad, y contener la progresión de la enfermedad, aun a pesar de los altos índices de afectación del coronavirus, revisando la inclusión de otros empleados públicos que también han participado de manera extraordinaria en trabajos o refuerzos en otros tipos de actividades para sacar adelante expedientes en materias relacionadas con la pandemia.

Por todo lo expuesto, solo podemos aceptar la propuesta que nos presentan como una medida complementaria, puesto que solo afectaría al personal funcionario interino y al personal laboral temporal que haya o este prestando servicios en el periodo de estado de alarma, a lo que debe ser una compensación real y proporcional al esfuerzo y la profesionalidad demostrada por los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en la gestión de la crisis sanitaria del COVID-19.

Nos preocupa seriamente que para abordar esta modificación en los apartados c) y d) del Decreto 21/2018, de 28 de julio, por el que se regula selección del personal funcionario y del personal laboral temporal de la administración general de la comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos las siguientes cuestiones:

- Hay que revisar los colectivos a los que van dirigidas esta propuesta, dado que creemos que faltan empleados públicos por incluir que han participado en actuaciones a consecuencia de la pandemia en otras Consejerías.*
- Esta medida debe ser complementaria para tener en cuenta a los empleados públicos de carrera y fijos con actuaciones de reconocimiento social y económico.*
- Planteamos seria dudas a la hora de justificar esta propuesta desde el punto de vista del art. 103 de la Constitución Española y el 55 del Estatuto del Empleado Público, para salvaguardar los principios constitucionales de mérito y capacidad, que debe ponerse en*





relación con el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

- *Que el azar para ocupar una plaza en uno de los centros afectados va a determinar que el interino o laboral temporal tenga mayor baremación y por ende mayor posibilidad de volver a ser llamado, a nuestro juicio sin la base legal adecuada.*
- *Se debería acotar el tiempo en la certificación de los servicios prestados efectivamente y vinculado al tiempo establecido por el estado de alarma y justificar estrictamente las razones de la doble puntuación por el covid-19."*

La Sra. Presidenta pasa a dar contestación a la intervención del representante de CSIF.

La certificación y justificación de los servicios prestados en el ámbito de la administración general, es una tarea más complicada que en ámbitos más especializados, como es el caso de SACYL. En Administración general, se da por supuesto que todos debemos y tenemos que hacer de todo.

El reconocimiento de los servicios prestados a través de compensaciones económicas, ha sido iniciado por parte de la Gerencia Regional de la Salud, incluyéndose en varios órdenes del día de varias reuniones de la mesa sectorial de Sanidad para su negociación. La idea es que esa medida sea general y coordinada entre los distintos ámbitos afectados por la situación, administración general, servicios sociales, sanitarios y docentes.

El certificado para poder baremar los servicios prestados durante el COVID-19 deberá de ser expedido por los responsables en materia de personal de cada Consejería y/o OOAA.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Jurídicamente, la forma de desarrollar el Decreto 21/2018, es a través de órdenes del Consejero de la Presidencia. La posibilidad de que se impugne la orden, es una opción que debe de ser tomada en cuenta.

A continuación toma la palabra el representante de CC.OO. Su primera intervención es para hacer una reflexión en alto. Esta doble valoración, ¿variará de manera sustancial el orden de las bolsas? Responde a la pregunta, afirmando que en todo caso sería en las bolsas de personal laboral donde la incidencia de la medida a adoptar sería más relevante.

En definitiva, la afectación práctica en las bolsas por esta nueva valoración sería pequeña, pero no con ello debe de abandonarse la intención de implantarlo, puesto que el reconocimiento a estas personas debe de materializarse y hacerse visible para todos.

Ruega a la administración que la seguridad jurídica en la propuesta remitida esté garantizada, con el único fin de evitar conflictos judiciales en temas de esta índole.

Sin perjuicio de lo anterior, su organización sindical reclama a la administración la puesta en marcha de las bolsas que estén pendientes de convocatorias.

Ruega también que la emisión de los certificados que acrediten los servicios a reconocer sean claros y eviten situaciones discriminatorias para con el resto de empleados públicos.

La Sra. Presidenta responde al representante de CC.OO que una vez se alcen los plazos suspendidos, las bolsas se reactivarán, informándose de manera detallada en la web.

Con respecto a la petición de que la administración remita un borrador de orden para que las organizaciones sindicales puedan hacer un estudio más





concreto, la semana que viene, y antes de efectuar una nueva convocatoria de esta mesa, se adjuntará un borrador de orden para someterlo a su valoración

Una vez han intervenido todas las organizaciones sindicales presentes en la mesa, se inicia un debate en el que cada uno manifiesta lo siguiente:

- El representante de UGT señala que sigue teniendo dudas de que esta orden lo que haga es modificar el Decreto 21/2018, y no desarrollar el artículo 8. Hay que buscar que sea un mayor número de empleados públicos los que se puedan beneficiar de este reconocimiento.

- El representante de CSIF y CGT comparten lo manifestado por sus compañeros, cuantos más trabajadores sean reconocidos mucho mejor.

La Sra. Presidenta recuerda a los miembros de la mesa que la aplicación del Decreto 21/2018, de 26 de julio, resulta tediosa y que la gestión implica una carga enorme de trabajo. Sería bueno revalorar su contenido.

- El representante de CC.OO pregunta a la presidencia a que bolsas afectaría este reconocimiento de servicios prestados.

La Sra. Jefe del Servicio de Acceso y Provisión informa que en la actualidad hay 16 bolsas convocadas cuya fecha de corte era el 27 de marzo de 2020. Ante la pregunta formulada por el representante de UGT, la administración le contesta diciendo que esa fecha se ha visto afectada por la suspensión de plazos, por lo que una vez alzados los mismos, y dado que el estado de alarma entró en vigor el día 14 de marzo de 2020, hay un periodo que podría computar a efectos de reconocimiento de servicios prestados.





Punto tercero: Bolsas de empleo temporal. Campaña de prevención y extinción de incendios forestales (2020)

La Sra. Presidenta informa a los miembros de la Mesa que por Orden PRE/150/2020, de 17 de febrero, se procedió a efectuar convocatoria para la constitución de nuevas bolsas de empleo de personal laboral temporal que presta servicios en el Operativo de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en aquellas competencias funcionales y provincias en las que eran necesarias, de acuerdo con la planificación general de los recursos humanos que participan en los Operativos de Prevención.

Esta convocatoria ha resultado afectada por lo dispuesto en el citado Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma y sus sucesivas prórrogas, en lo que se refiere a la suspensión de términos e interrupción de los plazos para su desarrollo, sin que sea previsible su inmediata reanudación.

Igualmente, las medidas que afectan a la libertad de circulación y las referidas al necesario distanciamiento social impiden el normal desarrollo de las pruebas teóricas y prácticas previstas en la misma y determinan la imposibilidad de llevarla a término en los plazos requeridos para el inicio del Operativo de Prevención y Extinción contra Incendios Forestales.

Es preciso recordar que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 89/2004, de 29 de Julio, por el que se establece el Operativo de Lucha contra incendios forestales de Castilla y León en breves fechas dicho operativo deberá encontrarse a pleno funcionamiento, contando de manera ágil con todos sus efectivos y atendiendo a las posibles eventualidades que pudieran ocasionarse.





Con el fin de garantizar que, durante el estado de alarma, la contratación de personal temporal del operativo de incendios forestales se lleve a efecto con la imprescindible agilidad que la situación demanda, es por lo que la administración presenta esta propuesta.

El personal no quedaría como fijo discontinuo dada la excepcionalidad del procedimiento. Se haría un contrato de interinidad. Sólo se extenderá a lo que dure esta campaña de extinción de incendios.

El representante de UGT toma la palabra, señalando que la propuesta presentada por la administración contravendría lo establecido en el Convenio Colectivo.

La Sra. Presidenta y la representante de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente recuerdan lo establecido en el artículo 112 del Convenio Colectivo para este colectivo, y la remisión al artículo 35. La excepcionalidad sería acudir al ECYL, dado que no está previsto en el procedimiento de selección en este personal.

El representante de UGT propone que la bolsa constituida en el año 2018 reviva y sea operativa para seleccionar personal

El representante de CC.OO, señala que si hay voluntad entre partes no habría problema en llevar a efecto esta solución propuesta.

La representante de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente señala que las bolsas se agotan porque no hay gente, y que de adoptar esa solución se estaría modificando los términos de la convocatoria. Es una propuesta que habrá que estudiar y valorar su viabilidad.

El representante de CSIF argumenta que a la vista de la propuesta de la administración ahora negociada, el acudir al ECYL siempre es una medida





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

que se separa de todo principio de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

Propone el tomar en cuenta criterios más objetivos, tales como una media de las calificaciones obtenidas en las pruebas teóricas y prácticas, tomando como referencias los años 2018 y 2019.

El representante de CGT considera que dada la premura existente, lo más ágil y rápido será "resucitar" la bolsa. Las personas penalizadas no estarían en las bolsas, por lo que el miedo de vulnerar derechos no existiría. Señala que las bolsas de gerencias de servicios sociales son muy "reutilizables", por lo que la experiencia es posible.

Se estudiará la viabilidad de la propuesta por parte de la administración.

Se solicita a las organizaciones sindicales propuestas sobre el tema.

Punto cuarto: Planes de Desescalada por Consejerías

Punto quinto: Sistemas de incorporación en la desescalada: Planes y procedimientos de ejecución

Al igual que en el punto segundo del orden del día, las organizaciones sindicales y la Presidencia de la Mesa, reproducen de manera íntegra las intervenciones que han realizado en la Mesa Sectorial de Función Pública.

Por parte de la secretaria de la mesa, se transcribe literalmente el contenido del acta de los puntos del orden del día tercero y cuarto de la sesión de la Mesa Sectorial de Función Pública





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

"Por parte de la Sra. Presidenta se indica que los Planes de desescalada son exhaustivos, reconociendo que las posibles carencias se harán visibles a medida que se apliquen.

Como criterios principales es priorizar el trabajo no presencial y respetar las pautas de prevención de riesgos laborales.

Les recuerda que mañana día 22 de mayo se celebrará una reunión del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, en el que de manera más detallada estos temas. La Sra. Presidenta insta a las organizaciones sindicales, para que en la medida de lo posible, argumenten en esta mesa temas meramente organizativos.

Recuerda a los miembros de la Mesa, que las comparaciones entre Planes sólo cabe en puestos que sean generales (unidades de intervención, contratación...) y no con relación al personal que preste servicios especiales.

Los criterios preventivos y de conciliación, son básicos a la hora de aplicar estos Planes

A continuación se transcribe de manera literal la intervención del representante de CGT

" Respecto a los planes de desescalada recordar que con fecha 27 de abril CGT ya presentó un documento de solicitud de medidas en relación a los puestos de Administración y Gestión ante el inicio de la escalada en los siguientes términos:

Ante la situación de emergencia de salud pública en el que se encuentra la Comunidad de Castilla y León, generado por la evolución del coronavirus COVID-19 y en relación con los puestos de trabajo realizado por los empleados públicos en centros de Gestión, o de Administración, o de atención directa al administrado en edificios públicos en los que se puede realizar una correcta ejecución de protocolos de prevención en la salud y vinculado a funciones imprescindibles y de manera presencial;





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

El Sector de Personal Funcionario de **CGT** de la Junta de Castilla y León.

EXPONE QUE:

1. En base a la **ORDEN PRE/339/2020**, de 6 de abril, por la que se adoptan medidas en materia de asignación eficiente de recursos humanos disponibles en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus organismos autónomos ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19, en su artículo Primero punto 1, se indica:
 2. Aunque actualmente se ha reducido a la mínima expresión o suprimido la asistencia de administrados, **a partir del día 11 de mayo** se prevé un progresivo aumento de la actividad laboral, con el consiguiente aumento de la presencia de más empleados públicos y de ciudadanos en las distintas dependencias administrativas, incrementándose por ello el riesgo de contagio del COVID19, principalmente en:
 1. Cuartos de aseo.
 2. Zonas comunes de acceso.
 3. Unidades comunes de trabajo
- Impresoras.
 - Fungibles.
 - Puestos de trabajo.
 - Salas comunes de trabajo, etc.

1. Ante la **facilidad de contagio** del COVID-19, los empleados públicos, que por imprescindible necesidad, han acudido y tendrán que acudir a sus puestos de trabajo, se encontrarán en una situación de peligro de resultar infectado, aparte de otros estados de estrés e inquietud, y que pudieran afectar seriamente a nivel de salud, psicológico y de eficacia.
2. Siendo conscientes de que son quienes tienen encomendada la gestión de las potestades públicas y de la importancia de su labor hacia la sociedad y en el mantenimiento de los servicios públicos (máxime en una situación como la actual) constatando su interés en servir a la ciudadanía, a través del ejercicio de su cometido y del cumplimiento de sus responsabilidades.
3. Entendemos que, como parte del tejido de mantenimiento de los servicios de atención a la ciudadanía, de la economía, sociales, sanitarios, etc. es necesaria la debida protección de los mismos en aras del sostenimiento de los sistemas del estado y ante su próxima responsabilidad como motor de arranque una vez superada la actual situación de alarma





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

4. Ante esta situación de Alarma, pero considerando que es obligación de la empresa, en este caso Administración de la Junta de Castilla y León y Estado (por el decreto de Estado de alarma), de velar por la seguridad de sus empleados y empleadas y de dotarles de protocolos y de medios adecuados de protección, dejando constancia de que alguna de las propuestas aquí presentadas ya deberían estar aplicadas incluso antes de la situación actual, es por lo que:

SOLICITA

- Se entregue al personal trabajador dependiente de la Junta de Castilla y León mascarillas, guantes y gafas o pantallas de protección.
- Se realicen Test de detección del virus a todos los empleados públicos que desempeñan o van a desempeñar sus funciones en todos los centros de esta administración, para evitar nuevos contagios.
- Se disponga en todas las dependencias administrativas, de dispensadores de gel desinfectante, distribuidos en puntos estratégicos, para el uso de trabajadores y trabajadoras públicos y de la ciudadanía que acudan a éstas.
- Sea obligatorio el uso de mascarillas, tanto para el personal que trabaja como para las personas que acudan a las dependencias administrativas, si definitivamente lo aconseja o exigen las autoridades sanitarias
- Restricción de los puestos de atención directa a la ciudadanía, a los de registro e información y los de atención directa.
- Restricción y control en el acceso a las dependencias administrativas para el mantenimiento de un aforo de seguridad.
- Establecimiento de circuitos para circular por las distintas dependencias administrativas, con el objetivo de guardar la distancia de seguridad
- Instalación de mamparas que aislen a los empleados públicos de sus compañeros, si no es posible mantener la distancia de seguridad.
- Instalación de pantallas transparentes (metacrilato) con ventanilla reducida y lateral para los puestos de atención frontal y/o directa a los ciudadanos.
- Instalación de dispensadores de jabón o de jabón en todos los aseos de Centros dependientes de la Administración.
- Separación mínima de dos metros entre el final de un puesto de trabajo con personal en trabajo presencial y el siguiente.
- La utilización de puestos de trabajo personal e individual. Ningún puesto debe ser asignado con carácter alterno a diferentes personas sin una desinfección exhaustiva de todo el mobiliario y material fungible.
- Desinfección diaria de los centros de trabajo, y enseres. Sobre todo, de los puntos de uso común por administrados y por empleados, esta tendrá que ser varias veces al día (Especial incidencia en Servicios y Aseos y elementos de uso común).





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- Flexibilización de horarios para trabajadores y trabajadoras que tengan personas a su cargo tanto durante el estado de alarma como el tiempo necesario hasta la apertura de los centros asistenciales y/o educativos correspondientes.
- Eliminación de puntos de uso común por el público (pantallas táctiles, mesas, unidades informáticas, etc...).
- Propuesta de atención preferente a través de cita previa.
- Refuerzo periódica de los sistemas de ventilación.
- Fomento del teletrabajo.
- Revisión de los procedimientos de Prevención de riesgos laborales, para mejorar la seguridad.
- Tratamiento específico (trabajo no presencial) de los trabajadores y trabajadoras considerados personas de riesgo entre las que se incluyen las personas con posibles patologías, personas con edad de riesgo y embarazadas. Ampliando este grupo a aquellas personas por prescripción médica y al progenitor responsable de la lactancia de bebés hasta los 12 meses de edad, como establece la normativa que regula el permiso de lactancia.

Ante los bajos salarios percibidos sobre todo por alguno de los colectivos, cuerpos, categorías... que no pueden asumir el coste de la compra de material informático o de conexión (denuncia de injusticia y discriminación salarial con otras Administraciones presentada con carácter reiterado por esta organización CGT) y en relación con el trabajo realizado en casa ante el estado de alarma por Covid-19 y ante la necesidad de potentes o específicas aplicaciones informáticas o software y el inexistente u obsoleto hardware o de líneas seguras de transmisión de datos incluso de la imposible conexión por falta de cobertura o imposibilidad de contratación de la misma por incapacidad monetaria. Solicitamos que la Administración de Castilla y León y ante el estado de alarma dote al personal con situación de riesgo ante posibles contagios de los medios necesarios para que desarrollen su trabajo adecuadamente desde sus domicilios. Tal y como desarrollan otras administraciones, como la del estado, con sus empleados.

Sobre el asunto de vacaciones del personal pedimos, dentro de lo posible, la libre elección de las mismas por el funcionario. Y en todo caso sensibilidad y flexibilidad y acuerdos mutuos y la participación de las organizaciones sindicales en la organización de las mismas.

Igualmente y con la referencia básica de lo regulado en las medidas excepcionales en relación con los padres con niños en la incorporación al puesto en la desescalada y considerando igualmente en este ámbito al ámbito familiar habitual y a la familia monoparental. Solicitamos que se considere como permiso retribuido en asimilación al alta la permanencia en casa por el cuidado de hijo menor de doce años para uno de los padres en asimilación a los términos recogidos por el gobierno en los planes de





desescalada para el funcionario público de Castilla y León y siempre con reconocimiento expreso y ante la situación de alarma con en trámite básico urgente de declaración responsable por parte de uno de los responsables del menor. Igualmente y en términos semejantes para los sentidos, solicitamos se tenga en consideración la asimilación a situación de alta, la permanencia en casa de la persona responsable de la lactancia del menor hasta el año.

En alguna dependencia ya activada hemos podido constatar el incumplimiento de alguno de los puntos de las directrices de la guía de desescalada emitida por la propia Junta de Castilla y León (basada en la guía de desescalada emitida por el gobierno en referencia a la legislación desarrollada por la situación COVID-19). Hecho comprobado "in situ" por delegados de CGT, como por ejemplo la separación mínima entre los puestos de trabajo, o la necesidad de instalación de pantallas de separación, o la no entrega de EPI's o instalación de distribuidores de Gel desinfectante. Ante la reclamación pertinente se nos ha contestado que la mencionada guía de desescalada tan solo es indicativa, "no hay que seguiría al pie de la letra porque no es norma". Consideramos que afirmaciones y actuaciones como ésta ponen en riesgo la seguridad de los trabajadores y el éxito de la campaña de lucha contra el virus. Creemos que, a quien toma decisiones a nivel particular en este sentido, se le debe explicar la importancia de lo que está ocurriendo y la responsabilidad de sus actos.

En otro sentido y ante la imposición del uso de mascarillas recordamos que corresponde a la empresa (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales Capítulo III) de dotar, formar, informar a sus trabajadores en el ejercicio de sus derechos a la seguridad y a la salud en el trabajo de los medios de seguridad y prevención apropiados ante situaciones de riesgo y más concretamente:

- 1. Mascarillas*
- 2. Desinfectantes*
- 3. Pantallas de seguridad o gafas.*
- 4. Higienización y desinfección del lugar de trabajo*
- 5. Alfombrillas húmedas desinfectantes*
- 6. Protocolos de seguridad y distanciamiento*
- 7. Restricción en el acceso de los ciudadanos*

*Por último queremos añadir que somos conscientes de la situación de alarma y del enorme desafío que como Administración Pública y como empresa ha supuesto la situación actual. Y que entendemos de la importancia de la figura del funcionario y de su responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Y es por ello que pedimos que se valore públicamente el esfuerzo, la implicación y la importancia de la figura del funcionario@ en esta situación. Y esperamos que "**ya**", el gobierno de la Administración de la Junta de Castilla y León (a partir de este momento)*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ponga los medios oportunos y no descargue su responsabilidad en unidades o jefaturas inferiores. Para corroborar estas afirmaciones apuntamos la respuesta del encargado de una unidad ante la reclamación de CGT de medidas de prevención y seguridad, tras comunicarnos que tenía que cumplir funciones imprescindibles y que **no** había recibido material de prevención de riesgo ni de seguridad tras haberlo solicitado en reiteradas ocasiones e incluso haber recibido la comunicación de que le sería suministrado por Fomento y la indicación de que no comprara nada: **"Durante todo este tiempo, se ha trabajado con los medios de protección que traían los trabajadores, con las distancias de seguridad, extremando la limpieza e informando a los empleados públicos y con el sentido común y la colaboración de todo nuestro personal. Efectivamente la enorme carga de trabajo, la incertidumbre, y el no sentirnos apoyados ni auxiliados en muchos momentos, ha creado alguna situación de estrés en la oficina"**. Respuesta que nos fue dada pues la Administración JCYL, a través de uno de sus resortes, respondía: **"La ejecución de medidas preventivas, según la delegación que se la haya otorgado reglamentariamente, podrá llevarla a cabo directamente o a través del superior jerárquico (¿Director o Jefe de la Unidad provincial? Nos preguntamos) que tenga competencia y capacidad presupuestaria para ello"**

Sobre este punto queremos apuntar que la información recibida sobre los planes y procedimientos de ejecución es tan extensa y tan concreta que resulta del todo imposible hacer una valoración acertada de la misma en un tiempo tan corto. Sin embargo sí podemos apuntar:

1. No encontramos los planes de desescalada correspondientes a los Centros Educativos dependientes de la Consejería de Educación, Direcciones Provinciales.
2. Consideramos oportuno informar a cada uno de los trabajadores de su plan de desescalada individual. Y que se nos autorice a informar a los trabajadores que nos pregunten sobre su plan particular de desescalada.
3. Valorar el trabajo de los funcionarios que han desarrollado tan complejo y elaborado plan de desescalada.

Respecto a los sistemas de incorporación en la desescalada: Planes y procedimientos de ejecución. Solicitamos la aplicación de criterios estrictos basados en los regulados por el estado en el presente estado de alarma. De cualquier manera esta organización CGT expone que no se ha comunicado a algunos funcionarios (por error en las direcciones de contactos o por otros desconocidos) de los criterios para la valoración como personal de riesgo o en situación especial por parte de los servicios de prevención y que pudiera ser posible que se incorporen al su puesto de trabajo funcionarios que no han sido debidamente informados de los procedimientos, protocolos y actuaciones en materia de seguridad pertinentes. Si bien ya ha sido comunicado por esta organización nos parece procedente incidir en esta cuestión. Recordando que algunos delegados han informado a los compañeros de las actuaciones a





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

emprender a título personal en este sentido ante la desescalada e incorporación de la que sí fueron debidamente comunicados.

Por otro lado también nos parece oportuno que, si bien es algo a desarrollar a futuro pero en un sentido semejante sobre organización y planes de actuación, adjuntar el documento que presentó CGT con fecha 28 de abril

Ante la situación de emergencia de salud pública en el que se encuentra la Comunidad de Castilla y León, generado por la evolución del coronavirus COVID-19 y en relación con los puestos de trabajo realizado por personal funcionario en centros de Gestión y de Administración y vinculado a funciones imprescindibles y de manera presencial;

El Sector de Personal Funcionario de CGT de la Junta de Castilla y León, en un acto de responsabilidad y bajo el principio de buena fe, se ofrece a ser correa de transmisión entre los trabajadores y la administración en la solución de problemas en el ámbito de la situación de alarma actual. Siempre que la Administración adquiera el compromiso de tratar bajo el mismo punto de vista la búsqueda de la solución.

De cualquier manera queremos apuntar que (pensando en el futuro) esta organización CGT y en base a la situación actual ha podido comprobar

- 1. La disparidad de criterios para el desarrollo de las tareas de Gestión y de Administración para las mismas unidades por provincias e incluso Centros o en la valoración de las y los mismos.*
- 2. La carencia de descentralización en la unidades administrativas y el escaso conocimiento que la cúpula organizativa (con nombramiento político) tiene sobre la realidad laboral de algunas unidades (sobre todo provinciales) y la inoperancia (en algunos casos), de la mencionada cúpula ante este descomunal desafío del COVID-19, en la resolución de situaciones planteadas por los trabajadores o por el mismo marco laboral de la unidad.*
- 3. La escasa capacidad de manobra que han podido desplegar las unidades y jefaturas menores de ejecución directa por la pétreo estructura vertical y por la ausencia de criterios exhaustivos de valoración del puesto de trabajo. En lo que es la verdadera implicación del personal en la mejora de la Administración en el ejercicio de sus funciones.*
- 4. En contraposición, ante la ausencia de protocolos laborales y de una correcta RPT con el reconocimiento en base a pautas profesionales, la aplicación de criterios personales (poco técnicos) en la gestión o Dirección de determinadas unidades. Lo que viene a resumirse en la necesidad de creación de unidades Centralizadas de Coordinación compuestas por funcionarios profesionales y que en una mala decisión*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

habían sido asignadas a personal nombrado a dedo con escaso conocimiento en las tareas de Gestión y/o Administración.

5. *Igualmente queremos dejar constancia que hemos podido constatar la escasa comunicación (de ámbito laboral y de unificación de criterios administrativos y de gestión) entre unidades, jefaturas y organismos a nivel comunitario (entre provincias) debido a la férrea dependencia jerárquica de la cúpula política y a una centralización paralizante.*

6. *Que la centralización de la respuesta de organización de la Gestión y de la Administración en una reducida cúpula, (aun contando con la buena voluntad de quien la ejerce) en una situación complicada como la presente, resulta lenta y poco eficaz.*

7. *Respecto a la aplicación del teletrabajo para el personal de riesgo o para situaciones de contingencia como la de la actualidad (COVID-19) esta organización entiende que los servicios informáticos de la Jcyl deberían adaptarse a los tiempos actuales, estar preparados y ejecutar la instalación de puestos de trabajo en los domicilios (hardware de la junta) con los programas adecuados y con los cortafuegos o firewalls de hardware y servidores proxy, antivirus, antispymware, IPS y Redes Privadas Virtuales VPN.*

8. *Igualmente entendemos que corresponde a la administración la instalación de una línea adecuada para el trabajo y la adecuación del entorno laboral del funcionario en teletrabajo a las medidas de protección, seguridad y bienestar en el trabajo.*

Igualmente queremos manifestar que para el futuro será tarea de esta organización presentar propuestas para que las diferentes jefaturas del mismo ámbito o tarea, de negociado, secretaría de centros, sección etc. hacia arriba realicen reuniones interprovinciales de carácter bimensual para unificar criterios de organización, eficacia, estructuración, gestión, etc. Igualmente y en el mismo sentido solicitaremos una unidad que valore la realidad laboral del puesto de trabajo y el desarrollo de una RPT mucho más completa y exhaustiva con la funciones reales que debe ejercer el funcionario que ejerce del puesto de trabajo en la búsqueda del eficaz desarrollo de sus funciones desde la independencia de su condición de funcionario público al servicio de la ciudadanía.

Que además de la potenciación de la coordinación de las unidades territoriales se deberán desarrollar otras unidades coordinadoras que sirvan de correa de transmisión de lo acordado

Finalmente que, entendiendo la necesidad de la presencia en el puesto de trabajo, se debe desarrollar el teletrabajo como medida de urgencia ante situaciones excepcionales"

Por parte de la Sra. Presidenta recuerda al representante de CGT que los criterios utilizados en los documentos presentados en esta mesa son uniformes para todas las Consejerías, a excepción de la Gerencia de Servicios





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Sociales y de Educación que están preparando sus propios planes de desescalada.

Con respecto a la edad que indica, en los planes del gobierno se prevé como edad de referencia los 6 años, aun cuando en materia de salud pública la edad son los 14 años.

A continuación se reproduce de manera literal la intervención del representante de CSIF

"Dado el escaso tiempo con el que se han recibido los distintos Planes de Desescalada de las distintas Consejerías, solamente hace dos días, no nos ha sido posible es estudio que precisen documentos de tanta importancia para la prestación de los servicios de los empleados públicos.

A esta Central Sindical le hubiera gustado llegar a un acuerdo en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para aprobar el plan para la incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, como se ha alcanzado en la mayoría de las Administraciones Públicas, garantizando la homogeneidad a la hora de establecer medidas de carácter preventivo para evitar los riesgos derivados del coronavirus COVID-19 en el momento de reincorporación a los centros de trabajo, teniendo en cuenta la aplicación de las instrucciones y protocolos que establezcan las autoridades sanitarias y su actualización, y de esa forma, establecer las medidas organizativas, mediante los instrumentos que permitan garantizar la prestación del servicio público y la protección del personal mientras se mantenga la situación de alerta sanitaria.

A fecha de hoy, se sigue sin delimitar claramente las funciones esenciales, imprescindibles, aquellas que deban reiniciarse por alzamiento de la suspensión de plazos, responsabilidades con o sin relación con la gestión de la pandemia, personas a cargo, jerarquías - sistemas de trabajo compatibles con un reingreso escalonado, y no nos constan los Planes de Regreso a la actividad ordinaria de las distintas Consejerías.

Es nuestro deseo que al igual que en los grupos de seguimiento de las medidas de desescalada adoptadas en el ámbito de las Delegaciones Territoriales, el Grupo de Trabajo Interconsejerías hubiera contado con la presencia de un representante de cada una de las organizaciones sindicales integrantes del Comité Intercenros de Seguridad y Salud.

Es deber de esta Central Sindical, más que nunca, reconocer la labor desempeñada por todo el personal al servicio de la Administración





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

General de la Comunidad de Castilla y León, que, en unas circunstancias tan excepcionales, ha actuado en todo momento con la máxima responsabilidad, dedicación y profesionalidad.

Es patente el esfuerzo realizado por los empleados públicos que han estado en primera línea, como los sanitarios, los trabajadores asistenciales y los de Protección Civil, su implicación ha sido fundamental en esta crisis sanitaria. También queremos reconocer a los demás empleados públicos su adaptación a las nuevas modalidades de trabajo no presencial, que se ha impuesto para una gran mayoría de ellos, conciliándose con las circunstancias personales y logrando con ello que el servicio a la ciudadanía no se haya visto menoscabado y que la Administración haya seguido funcionando.

Ante todo lo expuesto, sobre la continuidad y/o posible comienzo del servicio que pueda prestar en ellos el distinto personal en los centros de trabajo dependientes de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, en el marco del Plan para la Transición hacia la Nueva Normalidad, que establece los principales parámetros e instrumentos para el levantamiento de las medidas establecidas en el Real Decreto de Estado de Alarma para contener la expansión de la pandemia, aprobado por el Consejo de Ministros, el martes 28 de abril de 2020, y ante las circunstancias ya mencionadas, solicitamos:

- a) Una real y verdadera negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as, en el seno de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos para aprobar el plan para la incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en el marco del Plan para la Transición hacia la Nueva Normalidad.*
- b) Que, el Grupo de Trabajo Interconsejerías cuente con la presencia de un representante de cada una de las organizaciones sindicales integrantes del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, al igual que los grupos de seguimiento de las medidas de desescalada adoptadas en el ámbito de las Delegaciones Territoriales.*
- c) Que se implementen los medios suficientes de teletrabajo, así como otras modalidades de trabajo no presencial o turnos de trabajo, que garanticen a los Empleados Públicos la implantación de las medidas establecidas por el Sistema Sanitario y de Salud pública; las Medidas de Prevención de Riesgos Laborales acordadas con el momento; la conciliación ante el mantenimiento del cierre de centros educativos, el necesario cuidado con mayor atención si cabe, de las personas a cargo; y la protección de las personas de mayor riesgo por motivos de salud, de forma que no se contagien por Coronavirus, pasando todo por una gestión de los centros de forma que ningún empleado público tenga que exponerse*





más allá de lo técnicamente necesario, que en el caso de determinar la prestación del trabajo de manera presencial, se deberá garantizar la seguridad de los trabajadores a través de las revisiones de las evaluaciones de riesgos laborales de todos los empleados públicos, tanto los que tienen ya entre sus riesgos laborales el riesgo por exposición a agentes biológicos, como aquellos otros trabajadores que están expuestos al contagio por coronavirus, tanto por tener atención directa al público como por trabajar en centros donde existe dicho riesgo, y se incorpore dicho riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en sus evaluaciones de riesgos laborales dotando de unas medidas preventivas, equipos de protección y formación acordes a la situación de riesgo del COVID-19, en cumplimiento de la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales, y que, en tanto en cuanto no se proceda a las citadas revisiones de las evaluaciones de riesgos laborales, se cumpla escrupulosamente con las las medidas necesarias para minimizar los posibles riesgos para la salud en los términos que determinen las autoridades sanitarias y en materia de prevención de riesgos laborales, y complementariamente en lo indicado en la guía para los planes de "desescalada" en la Administración de la Comunidad de Castilla y León con motivo del COVID-19.

Con relación a los Sistemas de incorporación en la desescalada: Planes y procedimientos de ejecución.

La Guía de los Planes de "desescalada" con motivo del COVID-19 determina las pautas para elaborar los Planes de Regreso a la actividad ordinaria de las Consejerías, tanto de carácter organizativo como preventivo.

*Lo primero que decimos es la **falta de información y participación de las organizaciones sindicales** presentes en las Mesas Generales de Negociación, en la elaboración de los Planes de reincorporación presencial progresiva del personal de esta administración, mientras en otras administraciones se han podido llegar a la negociación de acuerdos en esta materia.*

*Hay que plantear como inicio que todos y repito todos los trabajadores incluso los de nuevo ingreso deberían realizarles **test PCR y/o serológicos** antes de su incorporación presencial a su puesto de trabajo.*

*La Guía de los Planes de "desescalada" establece la creación del Grupo de Trabajo Interconsejerías, y en el ámbito de las Delegaciones Territoriales se constituirá un **GRUPO DE SEGUIMIENTO** de las medidas de desescalada adoptadas, con la presencia de los delegados de PRL miembros del Comité de Seguridad y Salud (CSS).*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En los planes de "desescalada" no han participado los delegados de PRL ni se les ha informado de las medidas preventivas propuestas por los jefes de servicio o secretarios generales.

No se han constituido los grupos de seguimiento de los Planes de desescalada en ninguna provincia, a excepción de Ávila.

Solicitamos la convocatoria urgente de los Grupos de seguimiento de los planes de desescalada y su reunión semanalmente.

CRITERIOS A CONSIDERAR PARA LA DEFINICIÓN DE LOS PLANES DE DESESCALADA ESPECÍFICOS DE LAS CONSEJERÍAS Y DELEGACIONES TERRITORIALES

La Guía para los planes de "desescalada" con motivo del COVID-19 indica que en todas las Consejerías es preciso delimitar claramente: funciones esenciales, imprescindibles, sistemas de trabajo compatibles con un reintegro escalonado, el contacto directo o no con el ciudadano, la prioridad de la reincorporación presencial o no, trabajo a turnos, teletrabajo y trabajo remoto, la necesidad de conciliación por atender a menores o mayores dependientes.

Y hemos observado que en la Consejería de FVM, el documento de reincorporación no especifica los empleados públicos que se incorporan, ni si pertenecen al grupo vulnerable al COVID-19, o si necesitan conciliar la vida personal y laboral por tener menores a cargo o mayores dependientes.

MANTENIMIENTO DEL CONCEPTO DE ACTIVIDAD ESENCIAL EN EL PERIODO DE "DESESCALADA".

En todo caso, se continuará manteniendo y contando con el personal mínimo imprescindible para el desempeño presencial de las tareas necesarias, en todas las Consejerías y Delegaciones Territoriales.

En la "fase de desescalada" no se debe volver a la gestión de los servicios administrativos de manera global por la modalidad presencial, ya que la misma impediría garantizar: las Medidas de Prevención de Riesgos Laborales; la conciliación ante el mantenimiento del cierre de centros educativos, y la protección de las personas de mayor riesgo por motivos de salud.

CSIF proponemos un plan de desescalada con cuatro fases de reincorporación:





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Una primera fase, que comenzará a partir del 25 de mayo de 2020 y se extenderá hasta el día 9 de junio, siempre y cuando se haya entrado en la fase 1 del Plan para la Transición a la Nueva Normalidad.

Se iniciará prioritariamente en los sectores imprescindibles y estratégicos para la recuperación socioeconómica.

Dichas incorporaciones presenciales se realizarán hasta un máximo del 10% del total del personal, en sus modalidades consecutivas y/o alternas, salvo en sectores imprescindibles para la reactivación económica, en los que el porcentaje se podrá elevar hasta un máximo del 30%, previa realización de test PCR y/o serológicos a antes de su incorporación presencial a su puesto de trabajo.

Una segunda fase, que se iniciará cuando se determine por las autoridades competentes la entrada en la fase 2 del Plan de Transición a la Nueva Normalidad.

Las incorporaciones presenciales supondrán un porcentaje de incorporaciones presenciales de hasta un máximo del 30%, en la primera semana, para el resto de los sectores que no lo habían alcanzado en la fase anterior; y del 50% en la segunda semana de esta fase para la totalidad, previa realización de test PCR y/o serológicos a antes de su incorporación presencial a su puesto de trabajo.

Una tercera fase, que se iniciará cuando se determine por las autoridades competentes la entrada en la fase 3 del Plan de Transición a la Nueva Normalidad.

Dichas incorporaciones presenciales supondrán un porcentaje de empleados públicos presenciales hasta un máximo del 70% del personal, en sus modalidades consecutivas y/o alternas, previa realización de test PCR y/o serológicos a antes de su incorporación presencial a su puesto de trabajo.

Una cuarta fase, cuando se alcance la nueva normalidad. Alcanzada esta fase se determinará el porcentaje de personal que deba incorporarse presencialmente, previa realización de test PCR y/o serológicos a antes de su incorporación presencial a su puesto de trabajo.

En estas cuatro fases, cada centro directivo, con comunicación al órgano responsable de personal de cada Consejería u Organismo Autónomo, deberá preavisar a la persona que deba incorporarse al trabajo presencial con una antelación mínima de dos días hábiles, mediante correo electrónico y mensaje sms. En esta comunicación se incorporará la información sobre prevención de riesgos laborales de la que se disponga en cada momento.





Con la misma antelación, de las incorporaciones se informará a las Juntas de Personal.

Antes de iniciar la actividad laboral se deberá garantizar el estado de salud de los empleados públicos que se incorporen a la actividad. Para ello las pautas a seguir serán:

- a) **Realización de encuesta de salud laboral por cada empleado/a** elaborada por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- b) **Realización de test PCR y/o test rápido de anticuerpos.**
- c) **Con la encuesta de salud laboral valorada, el Servicio de Prevención procederá a contactar telefónicamente con el personal trabajador a fin de evaluar el estado de salud en relación con el COVID-19.**

En el caso de personal trabajador que se incorpore, una vez ha sido evaluado su estado de salud, se deberá informar a los mismos que deberán **tomarse la temperatura diariamente antes de acudir al trabajo. En el supuesto que la misma supere los 36,9ºC o el empleado/a sienta alguna de la sintomatología que a continuación se enumera se deberá abstener de acudir al centro de trabajo y se lo comunicara a su responsable.**

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Podrán acogerse a alguna de las siguientes medidas para conciliar adecuadamente la vida personal y familiar:

- a) **Flexibilización de su jornada laboral, sin sujeción a los límites previstos en la normativa de aplicación.**
- b) **Sólo en el caso de que no fuera posible la flexibilidad, se podrá autorizar la permanencia del personal en su domicilio, estableciéndose la prestación del trabajo de modo semipresencial o no presencial, en la forma que mejor se adapte a las concretas circunstancias y las tareas a desarrollar.**
- c) **En el caso de que ambos progenitores o responsables de la persona dependiente tengan la condición de personal al servicio de la Administración de la Junta de Castilla y León, no podrán disfrutar de estas medidas simultáneamente. Asimismo, también habrá de acreditarse mediante declaración responsable que no hay otra persona que pueda hacerse cargo del cuidado del menor o del mayor a cargo.**

- d) **En el caso de tener personas menores de 14 años o dependientes a cargo, continuarán con la modalidad de trabajo no presencial, hasta la apertura de los centros educativos o residenciales, o durante los tres meses siguientes a la finalización del estado de alarma.**

Excepcionalmente, en caso de que estas personas formen parte de **unidad familiar monoparental** y no dispongan de algún otro tipo de apoyo





familiar y no sea posible la prestación de trabajo no presencial, se les podrá conceder un permiso por deber inexcusable.

Empleo público especialmente sensible, grupos vulnerables al COVID-19.

Permanecerá en la modalidad de trabajo no presencial, hasta que las autoridades sanitarias establezcan otros escenarios relacionados con la pandemia, y serán los últimos en reincorporarse a su puesto de trabajo si fuera necesario, en caso contrario, continuarán teletrabajando.

Sin embargo, si el responsable considera que **no puede realizar su actividad laboral de forma no presencial**, se iniciará el "Procedimiento de evaluación de personal especialmente sensible en relación a la infección del coronavirus SARS-COV-2.

La persona solicitante no se reincorporará a su puesto de trabajo hasta tanto no se valore su situación personal y laboral.

Flexibilización horaria y prestación de la jornada de trabajo.

Flexibilización de horarios de entrada y salida, con la posibilidad de **ampliar la apertura ininterrumpida** de los centros de trabajo **entre las 7:00 y las 21:00 horas**, en el caso de que fuera necesario para la protección de la salud de los trabajadores.

Establecimiento de **jornadas presenciales semanales parciales**, pudiendo limitarse los días de presencia máxima a la semana, que podrán ser consecutivos o alternos. Suspensión temporal de los sistemas de control horario.

Respecto de **las jornadas de trabajo** que no se hayan podido desempeñar en su modalidad presencial o de teletrabajo no se exigirá su recuperación.

Flexibilización del disfrute de vacaciones.

Al menos la mitad de las vacaciones se disfrutará en el periodo que media entre los días **1 de julio y 30 de septiembre**, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada centro determine otros periodos. Para el disfrute de vacaciones en este periodo los empleados públicos deberán solicitarlo antes del **1 de junio**.

MEDIDAS INFORMATIVAS.

Pedimos que **se distribuya entre todo el personal, un protocolo específico de actuación** en caso de aparición de síntomas durante la





jornada laboral, así como, un Protocolo de actuación frente a un caso confirmado en el centro de trabajo.

También se deberá informar del resto de medidas organizativas y preventivas realizadas en el centro de trabajo, de los riesgos del puesto de trabajo y de los procedimientos de trabajo.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y PREVENTIVAS

Gestión de entradas y salidas: establecer circuitos diferenciados de entrada y salida a los centros administrativos. Obligatoriedad de entrar con mascarilla a trabajadores y ciudadanos, según la Orden SND/422/2020, de 19 de mayo.

Pedimos que en la entrada de los edificios se pongan carteles informativos de las normas de higiene de obligado cumplimiento. Se instalen geles hidroalcohólicos y se dispensen mascarillas. Se destinen unos baños de uso exclusivo para el público.

Limpieza y desinfección: pedimos la contratación de una empresa externa de desinfección de los centros administrativos previa a la incorporación de los trabajadores, y el refuerzo de la limpieza por las mañanas.

Medidas generales: entrega de mascarillas a todos los trabajadores diariamente, y de guantes, mantenimiento de un stock suficiente de mascarillas, guantes, geles hidroalcohólicos, papeles de secado y papeleras a pedal en baños. Cambiar los grifos de los baños por otros con sensores de movimiento.

Instalación de mamparas en todos los puestos de trabajo de atención al público.

Coordinar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales con empresas contratadas o subcontratadas por la administración (limpieza, etc.) para atender adecuadamente estos trabajos con la actividad de unos trabajadores con los empleados públicos.”

La Sra. Presidenta responde al representante de CSIF afirmando que los Planes de Desescalada ahora negociados no han entrado en vigor. Llegado el momento de su vigencia, en el caso de detectarse irregularidades en su aplicación, se ruega que se comunique a la Dirección General de la Función Pública.

Los criterios básicos son de prevención y conciliación, en estos momentos no hay una reorganización de la administración





A continuación se reproduce de manera literal la intervención de CC.OO

"Sin perjuicio de que el tema sea debatido mañana en el Comité Intercentros, se considera necesario señalar lo siguiente con respecto a determinados aspectos regulados en los Planes de desescalada:

- Sistema de fichaje

Es variado, con diferentes sistemas, en los cuales una consejería descarta lo que ha decidido la otra. Por ejemplo:

- *En Presidencia y Transparencia abogan por fichaje con tarjeta, sin contacto físico.*
 - *En Familia y Gerencia apuestan por el fichaje por teclado, sin dejar claro cómo lo hacen los que no tienen ordenador propio.*
 - *Cultura descarta el fichaje con teclado. Además considera que cuando haya que fichar con incidencia, es necesario el uso de gel hidroalcohólico. Se deduce fichaje con tarjeta.*
 - *Fomento y Medio Ambiente: descarta la posibilidad de que sea un fichaje manual, pero no lo define.*
 - *Máquinas de vending y fuentes de agua: también encontramos diferentes criterios. Por ejemplo:*
 - *Transparencia y Presidencia enfatizan la limpieza de las máquinas de vending e inutilizan los enfriadores de agua, cuando si fueran a pedal, podrían ser usados. (esto además genera desigualdades, ya que en unos se paga y en los otros es gratis. ¿habrá que comprar agua en las máquinas de vending porque las fuentes están apagadas? Sanitariamente hablando no es muy recomendable coger el agua del grifo en estas circunstancias).*
 - *Familia: solo inutilizará los enfriadores de agua que requieran acercarse la boca al grifo. Y en las máquinas de vending se colocará un cartel recordando la necesidad de hacer la higiene de manos tras su uso, facilitando para ello la disposición de botes de gel hidroalcohólico en las inmediaciones. No habla de que se enfatice en su limpieza.*
 - *Fomento y medio ambiente inutilizará las máquinas de vending no refiriéndose a las fuentes de agua.*
 - *Cultura: recomienda inutilizar las fuentes de agua y precintará las máquinas de vending.*
 - *Educación: no uso de máquinas de vending precintándolas, ni fuentes de agua.*
- Esto además genera desigualdades, ya que en unos centros se paga y en los otros es gratis. ¿Habrá que comprar agua en las máquinas de vending porque las fuentes están apagadas? Sanitariamente hablando no es muy recomendable coger el agua del grifo en estas circunstancias.*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- **Uso de dispositivos por diferentes personas:**
 - *En Transparencia y Presidencia, se apuesta en que "En caso de que sea necesario, aumentar las medidas de precaución mediante el uso de guantes desechables y desinfectarlos antes de un nuevo uso. Si no es posible, hay que lavarse las manos inmediatamente después de haberlos usado o aplicarse solución hidroalcohólica."*
 - *Es la misma propuesta de Familia y Gerencia, teniendo en cuenta que si los guantes son desechables no se debería volver a usarlos. Hay estudios que recomiendan que no se desinfecten ya que pierden la porosidad, y por lo tanto las propiedades que los hacen seguros.*
 - *Cultura, como Consejería, mantiene la misma postura, sin embargo hay algún servicio Territorial que apuesta por una limpieza y desinfección antes de que lo use otra persona. No coincide el criterio ni en el mismo servicio.*
 - *Educación: En caso de que sea necesario, habrán de limpiarse con productos desinfectantes antes de usarlos. Si no es posible, habrán de lavarse las manos inmediatamente después de haberlos usado.*
- **Sistema de vehículos oficiales:**
 - *Mientras en general las consejerías abogan por ir un máximo de dos personas en cada fila de asientos y con mascarillas, Fomento y Medio Ambiente prefiere el uso del coche particular o que conduzca el trabajador.*
 - *Cultura solo trasporta a un trabajador, y da kit de seguridad (guantes mascarilla y gel desinfectante). El resto no recoge nada.*
- **Medidas de seguridad entre trabajadores cuando no hay distancia de seguridad:**
 - *Transparencia, Cultura, Educación y Presidencia, primero ponen las mamparas y establecen la reorganización de espacios y luego permiten la incorporación de los trabajadores.*
 - *En el caso de Familia y Gerencia de Servicios sociales, facilitarán una mascarilla quirúrgica hasta que se pongan las mamparas, sin temporalizar la instalación de las mismas, cuando en asistencia al público, y cuando no se dispone de distancia de seguridad se recomiendan mascarillas ffp2.*
 - *Fomento y Medio Ambiente combina la instalación de mamparas con el posible retraso de la instalación de mamparas y necesaria incorporación de trabajadores, con mascarillas.*
- **Vestuarios**
 - *Fomento y medio ambiente: habla de extremar la limpieza para su uso y uso escalonado.*
 - *Cultura: pretende cerrar los vestuarios, y duchas cuando no pueda reforzar la limpieza.*
- **Secado de manos:**
 - *Solo Educación habla del no uso de secado de manos con aire. En el resto de las consejerías analizado no se trata, cuando es un aspecto*





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

no recomendado, y se deberían sellar los secadores de aire ya que favorecen la dispersión del virus.

- Reuniones:
 - Fomento y Medio Ambiente limitan las reuniones a un máximo de 5 trabajadores.
 - Cultura limita a que haya la distancia de seguridad.
 - Familia, Gerencia de Servicios Sociales, Transparencia, Educación y Presidencia hablan de reuniones de 10 personas máximo.
 - Escalonamiento de los trabajadores:
 - Cultura: casi todos los trabajadores se incorporan en la última fase, específica muy bien cómo se va a trabajar, y permite y clarifica el trabajo que se esté haciendo y la modalidad en cada uno de los puestos. Permite que todos los que puedan estén en sus casas, con modalidad de teletrabajo en caso de que sea posible.
 - Familia y Gerencia de Servicios Sociales: la mayoría de los trabajadores requieren la incorporación inmediata, aunque hayan estado desarrollando teletrabajo. No se desescalata, ni facilita el teletrabajo.
 - Fomento y medio ambiente: las medidas son dispares dependiendo de las provincias de las que se trate.
 - Desinfección a la entrada:
 - Se recomienda el uso de una alfombra desinfectante en Cultura y en Educación. No hacen referencia el resto de las consejerías. Habría que analizar este hecho, ya que debería estudiarse debido a los problemas de seguridad que puede provocar: expulsión de gases y pérdida de efectividad al secarse y resbalones en el caso de que las alfombras estén húmedas.
 - Recogida de residuos de EPIS:
 - Se gestiona solo en Educación y en Cultura. El resto no lo refieren.
 - Datos destacables de las consejerías:
 - Transparencia: aclara bien que la incorporación la hará poco a poco detallando las fases.
 - Familia y Gerencia: casi todos sus trabajadores son imprescindibles en el primer momento, y muchos de ellos están ya trabajando, aunque ahora su contenido no sea prioritario. Fundamentalmente en personal laboral. Aunque recoge que hay mucha gente haciendo teletrabajo, rápidamente recoge su incorporación inmediata, no dejando apenas trabajadores para una incorporación más escalonada.
- En el documento que recoge la adaptación del trabajador especialmente sensible, requiere que se explique el motivo por el que se es TES, y se pide la documentación justificativa. Se pierde la privacidad del estado de la salud, ya que hay que dirigirlo a los superiores jerárquicos.
- Falta un plan de desescalada en los centros de servicios asistenciales, se olvidan de esos trabajadores.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

- **Fomento y Medio Ambiente:** No recoge el plan de desescalada de trabajadores que no sean de servicios territoriales, por lo menos, no queda claro cómo será en su caso. Faltan para los trabajadores de parques de maquinaria, viveros, oficinas comarcales, y todos los hijos discontinuos.
*Deja sin contenido a los trabajadores de la categoría de conductor, ya que prescinde que ellos lleven a la gente.
Demuestran una autentica diferencia entre unas provincias sobre los servicios indispensables. Como ejemplo el Servicio de Fomento, en Burgos, sólo hay en la fase 1 dos personas con trabajo presencia, en Avila 7, y en Soria o Salamanca más de 30 en la misma fase. Posiblemente en algún sitio está fallando, y no es tanta la necesidad de indispensable el servicio y la presencia de los trabajadores. Los datos facilitados no permiten analizar qué puestos son, que posiblemente sería más evidente aún puesto encontraríamos la disparidad de puestos imprescindibles en unos servicios territoriales a otros.*
- Así mismo, escalona la vuelta al trabajo
- **Cultura:** En algunos servicios se habla del inicio de la desescalada en algunos lugares a fecha del 11 de mayo, así que se ha adelantado al documento. Solo en el ST de León recoge la gestión de residuos. Las bibliotecas tienen diferente criterio por provincias: Salamanca tiene fase 0, mientras el resto no. Hay provincias que permiten el acceso al 50% en la fase 2, otras en la 3. Y restablecen las actividades unos en la fase tres y otros después del verano.
- **Educación:** es la única consejería que presenta un protocolo para paquetería, desinfección de vehículos, limpieza de edificios, atención al ciudadano, etc.

Petición común: desde **CCOO** solicitamos que por parte de **Función Pública** se dicten las instrucciones necesarias para poder mantener el teletrabajo a todos aquellos trabajadores que lo necesiten por su especial situación (hijos menores, dependientes, trabajadores especialmente sensibles, etc.), y que este tratamiento sea homogéneo en todas las Consejerías

Por parte de la Sra. Presidenta se da contestación al representante de CCOO indicándole que muchos de los aspectos por él analizados serán mañana día 22 de mayo de 2020, informados y participados en la reunión que se celebrará de Comité Intercenros de Seguridad y Salud Laboral.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Punto sexto: Ruegos y Preguntas

La Sra. Presidenta, y ante la convocatoria de Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para el día 22 de mayo de 2020, hace una invitación formal al sindicato CGT para que asiste en calidad de invitado a la referida reunión.

El representante de CC.OO pone de manifiesto las continuas negativas por parte de responsables de la Gerencia de Servicios Sociales a la convocatoria de mesas técnicas en las que debatan temas necesarios y urgentes, tales como jornada y vacaciones en ese ámbito.

La Sra. Presidenta se compromete a trasladar la petición al Gerente de Servicios Sociales.

Por parte del representante de UGT se formulan las siguientes preguntas:

a) Con respecto al personal de la Consejería de Educación, que por razones excepcionales pasaron a desempeñar funciones en la Gerencia de Servicios Sociales, ¿qué Consejería tramitará u autorizará sus vacaciones y permisos?

La Sra. Presidenta señala que lo consultará a las Consejerías afectadas.

b) Con respecto a los procesos selectivos pendientes, ¿qué planificación tiene la administración?

La Sra. Presidenta informa que en estos momentos los criterios a seguir no han variado, y se sigue trabajando en dar el impulso a las convocatorias que faltan de publicarse.

c) ¿Qué jornada realizarán los empleados públicos durante el periodo estival?





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. Presidenta informa que durante este periodo y como consecuencia de la desescalada y retorno a la normalidad, el fichaje no buscará el controlar la jornada realizada por el empleado público, sino que la prestación del servicio sea efectiva y real

d) ¿En qué situación se encuentran las RPTs del personal funcionario?

Por parte de la administración se informa a los miembros de la Mesa que se está en periodo de licitación el contrato menor por el que se analizarán y valorarán los puestos de la Consejería de Transparencia y del Servicio de Carrera profesional dependiente de esta Dirección General.

Posteriormente se abordarán el resto de RPTs. En estos momentos las sentencias no son firmes y no es posible dictar acuerdos de ejecución.

Por parte del representante de CSIF se pregunta a la presidencia sobre la modificación que se aprobó en Consejo de Función Pública relativa a la modificación del 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 de la administración de la comunidad de Castilla y León, como consecuencia de los días adicionales.

La Sra. Presidenta recuerda a los miembros de la Mesa el reenvío que se hizo a todas las organizaciones sindicales, adjuntando la sentencia emitida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, por la que se declaraba nulo de pleno derecho el apartado 3 del artículo 26 del Decreto 59/2013, de 5 de noviembre. Ante esta situación el Decreto no se ha tramitado, y se deberá informar de ello en el próximo Consejo de la Función Pública.

El representante de CGT reproduce las inquietudes manifestadas por el representante de UGT con respecto a las vacaciones y compensaciones del





personal de Educación que ha prestado servicios en Gerencia de Servicios Sociales.

El representante de CC.OO pregunta sobre si la Gerencia de Servicios Sociales llevará su propio control con respecto a su personal.

A todas estas preguntas la Sra. Presidenta se compromete a contestar en la próxima reunión una vez se haya informado sobre los temas con las Consejerías y Organismos Autónomos responsables.

Por parte de la administración, y una vez informados del alzamiento de plazos hasta ahora suspendidos por el estado de alarma, se propone adoptar una solución que permita paliar de la manera menos perjudicial para con los concursantes del concurso abierto y permanente de personal laboral.

La Jefe del Servicio de Acceso y Provisión pone de manifiesto las dos posibilidades que han sido objeto de estudio y análisis en su unidad:

- a) Anular la resolución definitiva correspondiente al mes de mayo.
- b) Acortar plazos y mantener las resoluciones previstas en el artículo 14 del Convenio Colectivo.

Por parte de la Sra. Presidenta se cede el turno a las organizaciones sindicales, quienes señalan lo siguiente:

- En una primera valoración, los representantes de UGT y CSIF, proponen anular la resolución del mes de agosto.
- El representante de CGT no se manifiesta por ninguna opción, esperando a valorar las distintas alternativas. De igual manera se expresa el representante de CC.OO.

La Sra. Presidenta invita a las organizaciones sindicales, para que remitan propuestas concretas sobre este tema.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 12,20 horas del día de la fecha.

Vº Bº LA PRESIDENTA

Paloma Rivero Ortega

LA SECRETARIA

Sonia Bustos Arribas

