



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

## **ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE 17 DE DICIEMBRE DE 2020.**

### **REPRESENTACIÓN ADMINISTRACIÓN**

Ilma. Sra. D. <sup>a</sup> Paloma Rivero Ortega  
Directora General de la Función Pública

### **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

**CSIF**

D Benjamin Castro Martínez

**UGT**

D. Tomás Pérez Uruña

**CCOO**

D<sup>a</sup>. Elena Calderon

D. Carlos Julio López Inclán

Preside la reunión la Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública, que da comienzo a la sesión, actuando como secretaria D<sup>a</sup> Sonia Bustos Aribas, funcionaria del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral, y con el siguiente





### **ORDEN DEL DÍA**

**Punto único:** Propuesta de constitución de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de acuerdo con la nueva representatividad obtenida en las Elecciones Sindicales celebradas en el presente año.

En Valladolid, siendo las 18,00 horas del día 17 de diciembre de 2020, se reúne la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, con la asistencia de los miembros reseñados y la delegación de asistencia y voto, de los miembros siguientes: *Ilmo. Sr. Director de los Servicios Jurídicos de la Junta; Ilma. Sra. Directora General de Presupuestos y Estadística; Ilmo. Sr. Gerente de Servicios Sociales y representante de las Consejerías de Presidencia y Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior.*

Se informa por la secretaría de la Mesa que no hay pendiente ningún acta de aprobación. La última sesión celebrada fue el 17-11-2020, y el acta se aprobó en la misma sesión.

La Sra. presidenta comienza su intervención informando a los miembros de la Mesa General de Empleados Públicos de Función Pública, de la redacción dada al punto único del orden del día. La convocatoria efectuada por la Administración, tiene como fin último proponer a la parte social el análisis y debate de la solicitud presentada por el sindicato TISCYL, que se adjunta a la presente acta como Anexo I.

La Sra. presidenta señala que la aplicación de lo establecido en el artículo 35.2 del TREBEP puede ser objeto de una interpretación distinta de la argumentada por el sindicato solicitante. Una vez concluido un proceso electoral, con unos resultados certificados por la autoridad competente, éstos se materializan en la acción explícita de constitución de las mesas conforme a la nueva representatividad obtenida.

Este criterio fue el aplicado en la constitución de las mesas tras la celebración de las elecciones en el año 2016, mandato electoral todavía vigente. En el caso concreto





de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, ésta se constituyó con la nueva representatividad el día 2 de septiembre de 2016, se adjunta como Anexo II al acta.

El proceso electoral había terminado, no así los procesos arbitrales y judiciales interpuestos por las distintas OOSS. De haberse producido una variación en la representatividad obtenida en el proceso electoral celebrado, como consecuencia de laudos arbitrales o fallos judiciales, se hubiera aplicado el artículo anterior, y se hubiera modificado la composición de la Mesa, como ocurrió con la sentencia del TSJ de Castilla y León recaída en el recurso 1086/2016

Por analogía, y dado que en estos momentos está pendiente la celebración de las elecciones sindicales de las unidades electorales: Junta de Personal de Servicios Periféricos en Salamanca, Junta de Personal de SACYL en Burgos, Comités de Empresa de SACYL en Salamanca y Burgos y por lo tanto no ha concluido el proceso electoral, es preciso someter a la consideración de los miembros de esta Mesa la decisión de constituir, conforme a las certificaciones emitidas por la autoridad laboral al sindicato solicitante, la MGNNEPP conforme a la representatividad certificada a fecha

Toma la palabra el representante de CSIF, argumentando que el hecho de que el proceso electoral no haya terminado, es motivo jurídico suficiente para poder justificar la negativa por parte de su organización sindical a la constitución de la mesa integrando en su composición al sindicato TYSCYL. Esta situación podría llevar consigo una inseguridad para con relación a los acuerdos que se puedan adoptar en esta mesa y cuya repercusión a nivel de empleados públicos afectados, determinarían perjuicios irreparables para muchos de ellos.

Toma la palabra el representante de UGT, expresando en alto una reflexión.

Puede entender que los derechos alegados por el sindicato, se reclamen en el seno de esta Mesa. Lo que no puede comprender, es que, en el caso de sentir vulnerado estos derechos sindicales fundamentales, no hayan acudido a los Juzgados, para que sean éstos los que diriman la controversia, que por otro lado está poco clara. Le preocupa que como consecuencia de esta negativa de constitución de la Mesa, puedan impugnar los Acuerdos a los que se están llegando con la Administración, y que son de vital importancia para con los empleados públicos de esta Administración, generando inseguridad en toda la plantilla. Le inquieta también que esa impugnación pueda





convertirse en selectiva, impugnando tan sólo aquellos acuerdos en los que su organización sindical no haya intervenido en las negociaciones a través de su representatividad sectorial.

En su argumentación de negar la incorporación del sindicato reclamante a la Mesa General, hace referencia a la constitución de las Cortes Generales, o de los Ayuntamientos en las Administraciones Locales, en donde las constituciones de los órganos se hacen una vez se han celebrado las elecciones en virtud de las cuales hayan podido obtener unos resultados.

La situación sanitaria es alarmante, niveles 3 y 4, que hacen imposible que las elecciones pendientes puedan celebrarse.

Toma la palabra la representante de CC.OO, señalando que si en la Comisión de Seguimiento del Pacto se ha acordado dar continuidad al mandato electoral derivado de las elecciones del 2016, a efectos de derechos sindicales, también y por coherencia se debe de mantener la constitución de la Mesa General con las representatividades obtenidas en las elecciones del 2016. A esta conclusión se unen CSIF y UGT.

Asimismo, abren el debate de que aún en el caso de judicializar este asunto, hasta que no adquiriera firmeza, como ocurrió en su momento con la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el recurso procedimiento ordinario 1086/2016, promovido por CSIF.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 19,00 horas, aprobándose el acta en la misma sesión.

Vº Bº. LA PRESIDENTA

Fdo.: Paloma Rivero Ortega

LA SECRETARIA

Fdo.: Sonia Bustos Arribas





**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS  
EMPLEADOS PÚBLICOS, CELEBRADA EL DÍA 23 DE DICIEMBRE DE 2020**

En Valladolid, siendo las 10.00 horas del día 23 de diciembre 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 General de Negociación de los Empleados Públicos, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

**REPRESENTACIÓN DE LA  
ADMINISTRACIÓN**

D<sup>a</sup> Paloma Ortega Rivero

**Directora General de Función Pública**

D<sup>a</sup> Sonia Bustos Arribas

**Dirección General de Función Pública**

D<sup>a</sup> Ana García Martín

**Consejería de Cultura y Turismo.**

D<sup>e</sup> Teresa Costales Portilla.

**Servicio Público de Empleo**

D Antonio Ruiz

**Dirección General de Recursos Humanos.**

**Consejería de Educación.**

D Ismael Sastre Muñoz.

**Consejería de Sanidad**





# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

D<sup>a</sup> Mar Sanz Fernández

Consejería de Economía y Hacienda

## REPRESENTACIÓN SOCIAL

### CSIF

D<sup>a</sup> Eva Fernández Urbón

### UGT

D<sup>a</sup> Fonsi Bonafonte Calama

### CC.OO

D<sup>a</sup> Elena Calderón García

D. Ernesto Angulo del Río

D<sup>a</sup> Verónica Domínguez

## ORDEN DEL DÍA

**Punto único:** I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León

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, participando de forma telemática, mediante videoconferencia, tanto la representación de la Administración como la representación social.

Toma la palabra la Sra. Presidenta señalando que este I Plan se configura como el primero de esta naturaleza en la Junta de Castilla y León, y que tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre





hombres y mujeres, la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Comunidad y sus organismos autónomos.

La elaboración del plan ha sido posible gracias consenso y al diálogo alcanzado, primero en el grupo de trabajo dependiente de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco firmado en octubre de 2015, y posteriormente en el seno de la Comisión Técnica, órgano que depende directamente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos con las organizaciones sindicales mayoritarias CSIF, CC.OO y UGT.

En un primer momento, el trabajo de negociación se centró en el Informe de Diagnóstico que sirvió para configurar los ejes y medidas que presenta el plan. Del diagnóstico se han analizado datos relevantes como el hecho que muestra que en el ámbito de la corresponsabilidad, son las mujeres en la Administración pública quienes de modo muy mayoritario solicitan excedencias o reducciones de jornada para el desarrollo del cuidado de ámbito familiar.

En este sentido, el plan “tratará de fijar entre aquellas personas que forman parte de nuestras Instituciones una Cultura de Equilibrio, una cultura que respete y garantice el acceso equitativo a la estructura de nuestra Organización, a sus puestos y funciones, sin ningún tipo de discriminación ni valoración sexista”. Asimismo, la búsqueda de minimizar en el seno de la Administración Pública la barrera cultural que aun separa a los sexos, debe de ser uno de los firmes compromisos del Gobierno Autónomo.

El Plan se sustenta en tres pilares fundamentales como son el económico, el social y el personal y se desgana a través de 8 ejes principales, 21 objetivos específicos y 94 medidas: aplicación transversal de la perspectiva de género; acceso al empleo público; igualdad en las condiciones





de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional; ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género; atención a situaciones necesitadas de especial protección; formación en igualdad, información y sensibilización; y retribuciones.

Este I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Comunidad de Castilla y León presenta importantes novedades en su elaboración, ya que se adapta de forma novedosa al nuevo y reciente marco normativo de ámbito europeo, estatal, autonómico, provincial y local en la materia, convirtiéndose en un hito para la Comunidad.

Asimismo, otra de las novedades reside en las funciones, coordinación, planificación, promoción, y asesoramiento atribuidas a la Comisión Técnica de Igualdad de la Administración autonómica que, superando la mera labor de control y seguimiento del plan, permiten que la adaptabilidad del plan al mundo real, y su dinamidad constante, supere la permanencia y estanqueidad de toda norma que se dicte en esta materia.

En estos momentos, 61.578 mujeres y 24.293 hombres que tienen la enorme responsabilidad de velar por la buena prestación de los servicios en la Comunidad de Castilla y León, cuentan con una herramienta, que permitirá seguir disfrutando de todas aquellas medidas que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se han venido realizando en el seno de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, de cuyo diagnóstico y evaluación se han extraído resultados muy positivos, pero, además, nos garantizará la implementación de nuevas actuaciones tendentes a profundizar y avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la organización.

A continuación, la Sra. Presidenta cede el turno de palabra a la organización sindical de **CSIF**. Su representante comienza su intervención, poniendo en valor la







negociación que se ha llevado a cabo con este documento. El trabajo conjunto de la parte social y de la administración, desde el año 2016 en el que se constituyó el grupo de trabajo derivado de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco firmado en octubre de 2015, ha permitido que la evolución y mejora en los textos propuestos por ambas partes, haya sido una realidad palpable para todos.

Es preciso resaltar la obligación que la Junta de Castilla y León tenía de aprobar un Plan de Igualdad para el personal al servicio de su Administración general y de sus Organismos Autónomos, y cuyo cumplimiento se había demorado en el tiempo. Hay que aprovechar este Plan de Igualdad, puesto que de su aprobación y vigencia obtendremos la oportunidad de avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta garantía y fortalecimiento de la igualdad, se ha articulado en ocho ejes de actuación. Cada uno de ellos con unos objetivos generales y específicos concretos, y con unas medidas de actuación claras y definidas. Es preciso, no obstante, reseñar el eje de actuación referido a las retribuciones. La lucha contra la brecha salarial, es una cuestión a tener en cuenta por parte de todos, y es por lo que CSIF ha luchado para que en la redacción del Plan de Igualdad, conste el compromiso económico asumido por los responsables políticos de la Junta de Castilla y León, cuyo texto literal se transcribe

*" En el ámbito de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, se transcribe el compromiso a destinar el 0,001% de la masa salarial del Capítulo 1 de los Presupuestos de la Comunidad de Castilla y León para los años 2021 y 2022, con la finalidad de erradicar la brecha salarial y la discriminación entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, dotando al I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León de esta cantidad para abordar durante la vigencia del Plan, actuaciones encaminadas a reducir diferencias salariales y de carrera profesional. Esta cantidad se ejecutará con cargo a los presupuestos que estén asignados a cada Consejería"*

Es preciso también poner en valor todas las actuaciones conducentes a:

- Supresión de la segregación vertical y horizontal existente en nuestra Administración
- Potenciar la corresponsabilidad y la carrera profesional





- Impulsar el Plan de sensibilización y de formación
- Impulso y garantía de protección al empleo, con especial atención a las mujeres gestantes y permisos
- Desarrollo de planes de prevención con enfoques de género
- Aprobación de un protocolo por acoso sexual

Continúa la representante de CSIF, resaltando la necesidad de no dejar de trabajar, recabando datos y siempre perfilando mejoras en todo aquellos que sea posible de mejorar. La vigencia del Plan permite garantizar la consecución de este objetivo

Toma la palabra la representante de CC.OO. Comienza su intervención agradeciendo el trabajo realizado por parte de todos los colaboradores en la redacción del Plan. Este documento debe de ser en todo momento dinámico y por supuesto mejorable en cuanto a su contenido. Su vigencia de dos años permitirá, que aun siendo un punto de partida, puesto que nuestra Administración no contaba con un Plan de Igualdad, a pesar de la obligación legal existente, éste pueda convertirse en una herramienta útil a la hora de lograr una auténtica igualdad entre hombres y mujeres. Quiere poner de manifiesto que a pesar del apoyo que su organización sindical dará al texto presentado, el ámbito sanitario y docente de su sindicato ha puesto de manifiesto las enormes dificultades para apoyar su contenido, debido todo ello a las últimos hechos acaecidos que son una manifestación de las desigualdades que operan con esta plantilla de empleados y fundamentalmente de empleadas públicas. Las jornadas implantadas en los distintos centros directivos, dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante lo anterior, es preciso poner en valor todo el trabajo y todas las aportaciones realizadas por las distintas organizaciones sindicales, que han culminado en este primer Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

La Sra. presidenta agradece el apoyo de CC.OO, comprometiéndose a constituir grupos de trabajo específicos en la Consejería de Sanidad y en la de Educación, en los que se pueda estudiar y valorar todos aquellos aspectos inherentes a cada uno de los colectivos afectados, garantizando en todo momento la debida aplicación del Plan, mediante la implementación de todas aquellas medidas reguladas en el mismo.





**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Toma la palabra la representante de UGT, cuya propuesta se incorpora como ANEXO I del acta.

La Sra. Presidenta agradece las propuestas de la representante de UGT. Admite la inclusión expresa en el texto del Plan de la realización de una auditoría retributiva, dentro de las medidas incluidas en el eje de actuación octavo "Retribuciones".

Se entabla un debate entre las representantes de los tres sindicatos miembros de la Mesa, en lo que se refiere al envío en plazo o no de las propuestas a tener en cuenta en el documento presentado por la Administración

La Sra. presidenta recuerda que este Plan es de tod@s. Todas las propuestas sindicales y de la administración han sido tenidas en cuenta, pero siempre respetando los plazos marcados por todos y para todos. El trabajo de una plataforma única ha permitido unificar posturas y garantizar una negociación eficaz y operativa. El resultado es este. El Plan aplicable a más de 85.000 empleado@ públicos. Enhorabuena a tod@s

Sin nada más que tratar, se levanta la sesión a las 15,10 horas del día de la fecha.

**Vº Bº LA PRESIDENTA**

Paloma Rivero Ortega

**LA SECRETARIA**

Sonia Bustos Arribas

