



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Función Pública  
y Gobierno Abierto

## **ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE 16 DE JULIO DE 2020.**

En Valladolid, siendo las 09:00 horas del día 16 de julio de 2020, en la Sala de Reuniones A del edificio C de la Consejería de la Presidencia, C/ Santiago Alba, nº 1, se reúnen los asistentes que se relacionan a continuación:

### **REPRESENTACIÓN ADMINISTRACIÓN**

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

D. Miguel Ángel Gordaliza Ramos  
Dirección General de Presupuestos y Estadística.  
Consejería de Economía y Hacienda.

D<sup>a</sup> Amor Rodríguez Rico  
Consejería de Fomento y Medio Ambiente

D<sup>a</sup> Mar Sanz Fernández  
Consejería de Economía y Hacienda

D<sup>a</sup> Mercedes Buendía Buendía  
Consejería de Educación

D<sup>a</sup> Belén Bausela Zamarro  
Gerencia de Servicios Sociales

D. Fernando Martín García  
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades



## **Junta de Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Función Pública  
y Gobierno Abierto

D. Ismael Sastre Muñoz  
Consejería de Sanidad

### **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

#### **CSIF**

D Jose Luis Rodríguez González  
D Jose Mariano Prieto Arribas.

#### **UGT**

D. Julio César Martín Nevado  
D. Jose Miguel García Álvarez

#### **CCOO**

D. Ernesto Angulo del Río  
D<sup>a</sup> Mercedes Verdejo Rodriguez  
D. Juan Carlos Hernández Núñez

Preside la reunión la Ilma. Sta. Directora General de la Función Pública, que da comienzo la sesión, actuando como secretario D. Fernando Contreras Alonso, funcionario del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral.

Toma la palabra la Sra. Presidenta para informar a los miembros de la Mesa General de Empleados Públicos que se ha incorporado al Servicios de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la Dirección de General de Función Pública un nuevo funcionario, Fernando Contreras, que realizará la labor de Secretario de la Mesa. Igualmente aprovecha la ocasión para indicar que el funcionario que venía realizando las labores de Secretario de la Mesa, D. German Molpeceres Nieto se ha jubilado recientemente, lo que



aprovecha para agradecerle públicamente los servicios prestados y desearle mucha suerte en esta nueva etapa de jubilación.

Antes de entrar a desarrollar los puntos del Orden del día la Sra. Presidenta informa, que no se incluyen las actas de convocatorias anteriores para su aprobación, porque están pendientes de terminar ya que al haber sido las sesiones telemáticas se hacen más complicadas de redactar, se espera que estén cerradas para mediados del mes agosto.

Una vez realizadas las anteriores puntualizaciones se comienza con el Orden del día

La Sra. presidenta declara abierta la sesión y válidamente constituida, a las 09:00 horas, con el siguiente

### **ORDEN DEL DÍA**

**Punto primero:** Informe de modificación del Decreto 15/1998, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Distinciones del Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Se señala por parte de la Sra. Directora General que se pretende informar sobre la modificación del Decreto de Distinciones. Aclara que se han mandado dos veces el texto porque dentro de la tramitación que se está desarrollando, van también los informes de las Consejerías, lo que ha supuesto una modificación posterior al texto inicial. Esta modificación que se está tramitando, y teniendo en cuenta que en su día el Decreto 15/1998 pasó por el Consejo de Estado, requiere también ahora dictamen del Consejo Consultivo, por lo que después de esta mesa, hemos convocado Consejo de Función Pública extraordinario para el lunes 20, para que se informe por dicho órgano el texto negociado. Seguidamente irá a informe de los Servicios



Jurídicos de la Consejería, para pasar por último al Consejo Consultivo, para que emita dictamen preceptivo.

El texto propuesto, es una modificación urgente del Decreto, para incluir un concepto de distinción que, sin ser la medalla como tal, trata de hacer un reconocimiento a determinados servicios prestados, como puede ser en estos momentos, que por determinadas cuestiones de legalidad o económica no tienen su encaje dentro de las retribuciones o compensaciones económicas que en este momento tenemos. Por ello, consideramos que, como se está solicitando para además de los colectivos que se está haciendo el reconocimiento, como pueden ser Servicios Sociales o Sanidad, para otros colectivos que podemos hablar hoy en la mesa, pues está puede ser una vía interesante. Por esto, vamos tramitando con urgencia la habilitación en el Reglamento de Distinciones. Igualmente señala a los miembros de la mesa que como habrán podido comprobar lo que hace es incluir una distinción, como premio económico. Así no parece que nos dan una compensación o una cuantía económica como tal, sino que lleva aparejado el nombre, y es un refuerzo a esa valoración del servicio prestado desde la Junta de Castilla y León a determinados empleados públicos que sean objeto de su percepción.

Una vez explicado el contenido de la modificación del Decreto de Distinciones, da la palabra a la parte social para que hagan las observaciones que consideren y se puedan incorporar.

## **CSIF**

Comienza el representante del CSIF señalando que el planteamiento que se hace con respecto al proyecto jurídicamente está bien. Está desarrollado, e incluso se ha modificado claramente algunos de sus apartados, con lo cual nos parece bastante completo, con el tema de la condición de funcionario de carrera, interino, etc..., es la distinción de que puede ser cualquiera de los mismos. También, el planteamiento de que sea abonado en una sola vez, les parece adecuado. Señala que, lo único que queremos hacer a este proyecto,



es aportar la siguiente propuesta. Con la finalidad de que los Secretarios Generales a la hora de la concesión de las distinciones tengan un criterio común, y no haya disparidad de aplicación del mismo, se incluya en uno de los apartados que se emitirá una resolución motivada que explique cual son las razones para la aplicación del premio como tal de las distinciones. Porque de alguna manera quede motivado, y así se corresponde a que todos sigan un planteamiento a criterios comunes a la hora de concederlo. Si en el texto se pudiera incluir el tema de que puedan ser incluidos a través de una resolución motivada, para que los criterios que siguieran para la concesión del premio, creen que con eso se evitarían problemas.

La D.G. de Función Pública señala que en apartado 3, del artículo único del Texto donde se modifica el punto 5 del artículo 16, señala que *"5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el Premio Extraordinario se concederá por el consejero competente en materia de función pública u órgano en quien delegue, previa iniciativa motivada del titular de la secretaría general en la que el empleado preste sus servicios, u órgano equivalente en caso de los organismos autónomos, que constituirá, en sí misma, la acreditación de las circunstancias que motivan la concesión"*.

El representante del CSIF dice que valdría dicha redacción.

## **UGT**

La D.G. de Función Pública da seguidamente la palabra a la representación de la UGT.

Toma la palabra el portavoz de la organización sindical, señalando que UGT quiere hacer una serie de apreciaciones. La primera sería, cuando se habla en el apartado 2 que modifica el punto 5 del artículo del texto cuando dice que de "situaciones declaradas especial urgencia, alerta o crisis...", ¿cómo se define eso?, porque se nos ocurre pensar que podríamos poner gratificaciones



por alertas de sanidad animal, o por alerta de un gran incendio, ¿todo eso tendría cabida aquí?.

En contestación a la pregunta realizada por la UGT, la Directora General de Función Pública señala que en teoría si entraría en esas situaciones. Indicando que, con esto se está abriendo una vía, porque no es ya la situación que ocasiona el comportamiento, sino el comportamiento ante la situación. Por tanto, estamos hablando de algo excepcional, que para las funciones de las relaciones de puestos de trabajo no están preparadas, o no lo analizan, por lo que la labor del empleado público va más allá. La base ha sido el COVID, pero podría ser cualquier alerta excepcional y en un ámbito concreto. No tiene por qué ser un reconocimiento económico, un premio o una distinción para todas las consejerías y para todos los colectivos.

UGT señala que para nosotros es fundamental, y más para la apertura que se quiere dar en este concepto, dar publicidad y conocimiento previo a la parte social. Nosotros lo que habíamos pensado, es que el texto recogiera que se debe dar conocimiento a las Juntas de Personal, ya que entendemos que, por un tema de transparencia, y haciendo algo similar a lo que dice la Ley de Función Pública cuando habla de las gratificaciones extraordinarias, que dice que se comunicará. La verdad es que luego este tema, da unos problemas inmensos porque la mayoría de las veces esas gratificaciones no se comunican, o no todas las consejerías lo comunican.

La D.G. de Función Pública pregunta al representante de UGT sobre que redacción querrían, si es la de la Ley de Función Pública. El representante de UGT dice que quieren una redacción más concreta. Por ejemplo, en el artículo 16 apartado 5 se podría añadir al final que "y se informará a la Junta de Personal de este procedimiento". Porque al final va a ser el Servicio Territorial el que va a proponer que personas, y en qué circunstancias, se han hecho. Si además de eso no tenemos conocimiento la parte social, va a pasar lo que con las bufandas, que lo tenemos que pedir por vía judicial que gratificaciones ha habido.



La D.G. de Función Pública señala que se puede hacer una referencia genérica informándose a la representación sindical. A lo que el representante de UGT contesta que lo importante es ¿en qué fase se va a informar?. Porque si es al final del proceso, y lo tenemos que pedir veintisiete veces, no nos vale, puesto que si forma parte del procedimiento nosotros estamos informados dentro del procedimiento.

La D.G. de Función Pública señala que el artículo solo se hace referencia a la iniciativa del Secretario General, pero no se desarrolla todo el procedimiento.

UGT señala que lo acaba concediendo el Consejero competente en materia de Función Pública, o el que delegue, por lo que creemos que, en algún punto, desde el inicio del proceso hasta la concesión definitiva se podría informar perfectamente a la parte social.

La D.G. de Función Pública dice que el problema es que en el texto del proyecto del Decreto no se hace referencia al procedimiento en sí.

El representante de UGT argumenta que el problema que ven muchos funcionarios es que luego cada Jefe de Servicio decida dar esta gratificación a quien quiera, porque tienen que partir de ellos. A lo que le señala la D.G. de Función Pública que no lo deciden los Jefes de Servicio; añadiendo que lo que se puede hacer es incluir antes de la palabra Consejo en este párrafo, la frase "previo conocimiento de los representantes sindicales". UGT señala que mejor poner "a las Juntas de personal competentes". La D.G. señala que el colectivo de laborales también está incluido, a lo que la UGT responde que el Decreto es de funcionarios, a lo que la D.G. señala que se aplica con carácter supletorio al personal laboral, por lo que valdría a estos efectos es poner en conocimiento a los representantes de los trabajadores.

La D.G. señala que se tratará de encajar aquí, y que se mandará la redacción una vez lo hable con la Jefe de Servicio de Normativa que está colaborando con la redacción, por lo que podría encajarse la frase "con conocimiento previo a los representantes de los trabajadores".



UGT dice que el otro punto que queríamos es sí procede dentro de un Reglamento de personal funcionario, la mención que se hace en el apartado 5, cuando dice "el empleado público, independientemente de funcionario de carrera, interino, personal laboral o temporal". Dentro del articulado, ¿corresponde hacer ese desglose?, aunque se aplique subsidiariamente. ¿No chirria esto con el convenio colectivo?

La D.G. de Función Pública señala que la Jefe de Servicio que lo está redactando lo ha visto bien. Además, esta redacción expresa no conlleva la dificultad de la aplicación al personal laboral. Por otra parte, los informes que tenemos nos dicen que está bien. En consecuencia, es una forma más clara de dejarlo asentado. De todas formas, está pendiente el informe de la Dirección de Servicios Jurídicos, por lo que si procede su retirada por sus argumentos los retiraran. Pero como refuerzo queda más claro.

UGT dice que, si bien no entra en este Decreto, si les gustaría conocer si existe alguna idea de ¿cómo se va a hacer la cuantificación?, ¿de cómo se calculan estas cuantías?. Ya que si conocemos que tenemos el tope máximo del duplo.

La D.G. señala que cada Consejería hará una propuesta motivada cuando corresponda, del porqué esa cuantía. De todas formas, les recuerda que todos estos temas pasan por negociación, pero si debate por las mesas. Por lo que la Administración que lo plantee establecerá unas cuantías motivadas, y una referencia cuantificada del porqué.

UGT señala que entonces entienden que las cuantías no serán siempre las mismas, a lo que la D.G. de Función pública señala que no deben ser las mismas. UGT dice que lo que tiene que haber es unos criterios objetivos más o menos en base a que en qué momento decidimos cuando merece la pena una gratificación o no. La D.G. de Función Pública señala que de todas formas se hará con criterios y de forma motivada.





## **CCOO**

Una vez terminado el turno del sindicato UGT, la Sra. Presidenta da la palabra a los representantes del Sindicato CCOO, el cual señala que las propuestas que van a realizar van en línea con lo que ya han dicho los compañeros de las otras organizaciones sindicales. Señala que lo primero que proponen es intentar dejar que en la redacción del texto quede de manera que limite la discrecionalidad de la medida, de forma que, quede bien acotada con la iniciativa motivada. Continúa señalando el representante sindical que su preocupación principal es la transparencia, en sentido de que esta iniciativa motivada contenga expresamente y claramente desarrollados todos los aspectos del porqué de esa propuesta. También señalamos nuestra petición de dar traslado a la parte sindical del procedimiento. Por último, en relación a la afectación del Decreto al personal laboral, si se aprueba esta modificación, se debería abrir la posibilidad que en la comisión paritaria se pueda introducir la aclaración que sea necesaria para ese personal.

A esta cuestión la Sra. Directora indica que le parece bien, que no hay problemas, y además que como se está negociando el nuevo Convenio Colectivo, todas estas cosas que hay que actualizar y reforzar las tendremos en cuenta.

Una vez terminada la intervención de la parte social, la Sra. Presidenta invita a los representantes de las distintas consejerías que están presentes, para aportar ideas o si han visto algo más, por lo que les da la palabra, sin que ninguno de ellos realice ninguna aportación.

Una vez terminado el debate de este primer punto del orden del día, la Sra. Presidenta señala que las previsiones son que si da tiempo mañana a incluir la nueva redacción, se les enviará el texto a última hora de mañana y lo vemos en Consejo de Función Pública el lunes 20 de julio.



**Punto segundo:** Informe de situación de la Bolsa de empleo del Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Se señala que se introduce este punto en el Orden del día, ya que como saben los representantes de los trabajadores, ante el último proceso selectivo del personal Auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, ha habido cuatro o cinco recursos contenciosos administrativos, y todos ellos al final han ido en la línea de que se debiera retrotraer el procedimiento al momento en el que el Tribunal hizo la valoración de requisitos al margen de la convocatoria. Ante esta situación se ha trasladado al Tribunal, y se ha mandado al Boletín, para la publicación la Orden de ejecución de las sentencias, que se publicará a lo largo de estos días, ya que se envió en el día de ayer. Por tanto, lo que procede es que el Tribunal se vuelva a sentar, haga la valoración con respecto a los extremos de los criterios que marcaba la convocatoria, y redefina quien son los candidatos propuestos que han superado el proceso selectivo, el orden para obtener plaza, y en qué situación queda el resto de las personas que pudieran estar afectadas. Ante esta situación, tenemos planificada la solución para el personal que ha quedado afectado porque les desplacen los que correspondan al hacer la nueva valoración. Por tanto, como tenemos que esperar a la propuesta del Tribunal, lo que vamos hacer ahora es esperar y respetar su criterio y su actuación, de lo que os iremos informando. En todo caso, esta Consejería, no tenemos ninguna pretensión de que nadie tenga que volverse a los tribunales para hacer ningún tipo de demanda sobre la posibilidad de quedarse o no después de haber superado ya el proceso. La Sra. Presidenta señala que no puede decir por el momento más, pero que la parte social tenga la tranquilidad de que la Junta de Castilla y León no quiere que nadie tenga que volver a los tribunales a demandar ninguna situación, ni a solicitar interpretación de los



efectos de la sentencia, por lo que trataremos de solventarlo aquí de la mejor manera posible, y con el menor daño posible. En todo caso esto ha afectado a las bolsas, por lo que los servicios jurídicos nos hicieron llegar un informe sobre esta situación, para que tuviéramos en cuenta esta afectación derivada de los recursos sobre el proceso selectivo. Igualmente se informa que, por ello, la Directora General de Función Pública pidió un informe al Servicio de Acceso y Provisión, para saber que bolsa, por el momento y hasta la nueva configuración de la bolsa conforme al Decreto 21/2018, de 26 de julio, devenida de la nueva Resolución debía estar en vigor, ya que evidentemente no nos podemos quedar sin bolsa de Auxiliar Administrativo. Entonces señala que, como conocéis, el Decreto 2018 implica una gestión bastante farragosa lo que nos llevaría al menos dos meses de constitución de la nueva bolsa. Por ello, y al objeto de ser transparente la Sra. Directora procede a leer el informe, que con posterioridad se va a proceder a incorporar a esta acta.

*“Mediante Orden del Consejero de la Presidencia de 29 de junio de 2020, comunicada al Servicios de Acceso y Provisión el día 9 de julio de 2020, se dispone el cumplimiento de la sentencia nº 1531, de 23 de diciembre de 2019, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. En esta Orden se adopta como medida cautelar de conservación, de manera provisional y en tanto se dilucida el nuevo resultado del proceso de selección, y por lo que se refiere a la Resolución de 9 de febrero de 2018, de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, por la que se aprueba y publica la relación de aspirantes que integran la Bolsa de Empleo del Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, derivada del proceso selectivo convocado por Resolución de 21 de junio de 2016, conservar los llamamientos ya efectuados hasta la fecha en gestión de las bolsa de empleo constituida.*

*Si bien los llamamientos ya efectuados se mantienen, no es posible recurrir a la bolsa de la que derivan para realizar otros nuevos,*



*situación que se mantendrá hasta que se dilucide el resultado del proceso selectivo y se genere la nueva bolsa derivada del mismo, lo que implicará un período de varios meses.*

*No existen mecanismos previstos legal o reglamentariamente que permitan afrontar con la necesaria agilidad y garantías las demandas de nombramientos de personal funcionario interino correspondiente al Cuerpo Auxiliar de la Administración de la comunidad de Castilla y León que previsiblemente se generarán hasta la constitución de la nueva bolsa, pues la convocatoria de procesos selectivos específicos, o la constitución de una nueva bolsa ya conforme a las previsiones del Decreto 21/2018, de 26 de julio, supondrían un tiempo incluso mayor que el preciso para generar la nueva bolsa derivada del proceso selectivo convocado por Resolución de 21 de junio de 2016.*

*Mediante Orden ADM/17/2011, de 4 de enero, se aprueba y publica la relación de aspirantes que integran la Bolsa de Empleo del Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Comunidad de Castilla y León derivada de las pruebas selectivas convocadas por Orden ADM/1995/2009, de 14 de octubre, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de los años 2008 y 2009. Esta bolsa es la que ha estado vigente y operativa hasta la aprobación de la derivada del proceso selectivo objeto de la sentencia referenciada, y se ha comprobado a través de PERSIGO que dicha bolsa no se ha llegado a agotar y que siguen existiendo integrantes de la misma susceptibles de ser llamados, siendo, además, el tiempo necesario para su reactivación de mínimo, uno o dos días.*

*Por lo tanto se considera que en tanto se constituye la nueva bolsa como consecuencia de la ejecución de la sentencia, se reactive la precitada bolsa constituida por la Orden ADM/17/2011, de 4 de enero. Finalmente hay que considerar la necesidad de que la reactivación de la bolsa constituida por la Orden ADM/17/2011, de 4 de enero, que se*



*propone, en el caso de ser acogida favorablemente, deba efectuarse mediante orden del Consejero de la Presidencia".*

Seguidamente la Sra. Presidenta aclara que tendríamos por tanto una Orden del Consejero y una Resolución colgada en el Portal de la Junta de Castilla y León, donde se advierte la recuperación de esta bolsa de manera provisional. Señala que esta situación está informada por el Servicio de acceso y provisión, ya que hemos entendido que es lo más justo y equilibrado posible, lo más rápido. Por otro lado, se tratará de resolver la nueva bolsa con agilidad, una vez que se resuelva de nuevo el proceso selectivo.

Una vez expuestos los hechos y la medida que se va a tomar para solventar la situación, pregunta a la parte social que, salvo si se les ocurre otro planteamiento dentro de la legalidad, igualmente equilibrado, es el procedimiento que se va a realizar en esta Dirección General, situación que quería informar para su conocimiento.

Una vez expuesto la situación, la Sra. Presidenta da la palabra a la representación sindical para que exprese su opinión al respecto.

## **CSIF**

Toma la palabra el portavoz del CSIF señalando que sinceramente la situación es complicada, porque si hay una resolución jurídica que establece lo que establece. Si es cierto que hay bolsas de auxiliares que están en activo y hay gente que está esperando que se le llame, ya que le consta que las consejerías han solicitado contratación de interinos, como la Consejería de Medioambiente, el EcyL, en las Oficinas Territoriales de Trabajo para el refuerzo del tema de los ERTES. Por ello es una situación preocupante, que haya personas que están esperando que están en la lista, para poder entrar a trabajar y por esta circunstancia puedan verse afectados de no poder trabajar de ninguna manera. Pregunta el delegado del CSIF que no sabe si la



disposición adicional del Decreto que regula el tema de bolsas hubiera podido valer en materia de las convocatorias específicas para dar una solución, a lo cual se da respuesta él mismo expresando que posiblemente no. Por tanto, si de lo que se habla es de un mes o dos, la Administración necesitará este personal para poder trabajar en algunos u otros centros.

La Sra. Presidenta toma la palabra para informa al representante del CSIF que se están mandado todas las semanas informes favorables por necesidades a las Consejerías. Se ha tratado de dar salida la semana pasada a todos estos informes porque conocíamos la situación, por lo que habló la semana anterior con el Director de Presupuestos, para informarle de que pudiera antes de la publicación de la Orden de ejecución, poder sacar todo lo que estaba pendiente. De hecho, se han tramitado bastantes órdenes conjuntas del Consejero. Pero lo cierto es que siguen llegando peticiones. Igualmente señala la Sr. Directora General de Función Pública que las consejerías han hecho el trabajo, además de manera muy ágil, pero seguimos necesitando personal. Se tratará de que el impacto y el uso de esta bolsa de manera subsidiaria sea menor, pero la necesidad como apunta el representante del CSIF ahí está. Con todo esto lo más urgente era la Orden de ejecución del Consejero y que el Tribunal se constituya. Señala que esperamos que sea la semana que viene, sabiendo que ya conocen esta situación, por lo que no deberán tener ningún problema. Además, Función Pública, ya tiene planteada y planificada la situación y la resolución de los posibles afectados, porque llevamos estudiando esto bastantes meses desde las primeras resoluciones, esperamos que en este mes quede todo resuelto y en agosto puedan empezar a trabajar con la nueva bolsa.

Toma de nuevo la palabra el representante del CSIF para preguntar por un matiz respecto de la bolsa. Pregunta que si la nueva constitución de la bolsa, de alguna manera ¿permitirá a las personas que en su día trabajaron, y ahora



no están trabajando, ser reactivadas y estar por delante de los aspirantes que ahora están en la bolsa?.

La Sra. Directora contesta que la nueva constitución de la bolsa se hace en el marco del Decreto de 2018, con sus pautas y el resultado será el que proceda, ahí no podemos tergiversar el resultado del proceso selectivo.

El representante del CSIF señala que esto es lo que demuestra de alguna manera que hay que tener sumo cuidado en los procesos de acceso, porque al final nos encontramos con situaciones sobrevenidas que no ayudan a nadie. La Sra. Directora señala que está convencida de que los tribunales obran de la mejor manera posible. Resolver un proceso selectivo y ser tribunal no es fácil, y por tanto es complicado hacer valoraciones. En relación a esta situación, la Sra. Presidenta anuncia a la parte social que la semana que viene, lo va a anunciar el Consejero, se va a abrir dentro del portal web de los empleados públicos un apartado que se ha creado para que cualquier funcionario se pueda apuntar, si está interesado, para ser miembro de tribunal. A esas personas que se le vaya haciendo el llamamiento, para que todos participemos de estos procesos selectivos, se les va a dar formación y apoyo desde la Escuela. Porque también es cierto que a veces nos apuntamos a ser tribunales y nos dejan solos. Por tanto, se debe reconocer a aquellos que han formado parte de un tribunal, lo han hecho no por una cuestión económica, porque no compensa muchas veces los disgustos y los años que conlleva un proceso selectivo en recursos. Por ello entendemos que si deben estar más apoyado por parte de Función Pública y de la Escuela, en cuanto a formación, o en cuanto a respaldo, y así es como lo vamos a tratar de hacer.

El representante del CSIF, señala que lo señalado coincide que las propuestas que ese sindicato envió, por lo que felicita de alguna manera a Función Pública porque les escuchen, porque cree que es importante. Entiende que la situación de los tribunales y a sus miembros era de abandono total, y los



pobres estaban saliendo como podían de esa situación. Ya que, por no tener, no tenían ni manuales de actuación a la hora de actuar como tal. Señala el representante que como CSIF, están preparando un manual para que el funcionario o laboral que quiera participar lo pueda utilizar y se lo van a facilitar, ya que cree que es importante crear ese tipo de materiales y sobre todo, profesionalizar los tribunales, porque en el fondo, lo que hacemos es evitar estas situaciones de los recursos judiciales, que al final nos llevan a la parálisis y a la condenación de los aspirantes que están en las bolsas. De todas maneras, si la Directora nos quiere pasar el informe, lo miraríamos detenidamente y buscaríamos alguna solución.

La Sra. Directora señala que el informe se va a anexar al Acta.

El representante de CSIF señala que entonces que, la idea es activar la bolsa anterior a esta situación, señalando que es lo que se ha hecho en parte con la situación del Covid en medioambiente, que es un planteamiento que también defendimos como una solución con un planteamiento de carácter urgente por esas circunstancias.

La Sra. Directora señala, que en algún momento, si los sindicatos se convencen, procedería a modificar el Decreto 2018 porque es ingestionable, convendría dar una redacción a una disposición que prevea estas situaciones. Tanto a situaciones de alarma que impliquen extrema urgencia en los llamamientos, ya que así no se queda al albur de acuerdos de mesa ni nada, y que quede plasmado y también cuando concurren estas situaciones de anulación de procesos selectivos, para que así, quede reflejado en el Decreto.

## **UGT**

Seguidamente la Sra. Presidenta da la palabra al portavoz de la UGT.





Expresa el portavoz de la organización sindical que la solución, a falta de darle una vuelta, es la única que hay. Si querían que, cuando se cuelgue esta Resolución en el Portal Web, quedé constancia que es una medida excepcional, y a la mayor brevedad posible se instaure el sistema de bolsa. En cuanto sobre a lo que el Decreto de bolsas es ingestionable, señala que hay dos soluciones, o se incorporan más trabajadores o que propongáis algún cambio, ya que la UGT nunca se ha negado a mejorar el sistema. Ya que de poco sirve que un sistema de bolsas que aparentemente es fetén y no se agotaría nunca, si después no somos capaces de adaptarlo. Por lo que concluye que ellos están abiertos a cualquier propuesta del sistema.

La Sra. Directora le contesta con respecto a tener más trabajadores en Función Pública, que no le importaría tener más trabajadores, pero precisamente destinarles a una gestión de bolsa con la cantidad de temas de calado que hay, no es la solución. Lo suyo sería tener un sistema ágil para dedicar a la gente a otras cosas que tenemos en mente todos.

Respecto a la situación, el representante de UGT señala que tenemos dos planos, el jurídico que está claro que hay que respetar pero que en la práctica seguirá resultando injusto, y el práctico, que va a suponer que muchos tengan una buena formación menor que las personas inscritas en la nueva bolsa, que habían aprobado recientemente algún examen. Que la validez de la nueva bolsa sea por el menor tiempo posible.

La Sra. Presidenta, señala que la nueva bolsa no se constituyó con el sistema del Decreto 2018. La bolsa actual de Auxiliares, ha provisto a muchos centros directivos de estos funcionarios, y señala que son gente excepcional, y no tiene ninguna queja.



Continúa señalando el representante de la UGT con respecto al portal de los miembros de tribunal, podríamos encontrar alguna forma para la presencia de la representación sindical en los tribunales. A esta cuestión la Sr. Presidenta le indica que es el EBEP quien regula estas situaciones. Y será el Estado el que deba modificarlo, por lo que esta Administración no tiene ningún margen de maniobra en este punto.

## **CCOO**

Seguidamente la Sra. Presidenta da la palabra al representante de CCOO.

El portavoz de la organización sindical expresa que la situación es complicada, y que la solución que tenía o tiene es la menos mala y que además los Servicios Jurídicos la abalan. Seguidamente advierte que seguramente esta situación conlleve reclamaciones de unos y otros. Continúa señalando que lo que sí que quieren aprovechar es para dos cosas. La primera, si bien puede ser interesante lo que se ha comentado del portal del empleado público para que se apunte los interesados para forma parte de tribunales, incluso con la formación y apoyo de la Eclap, nosotros seguimos considerando como venimos haciendo reiteradamente siempre que tratamos este tema, que lo que se necesita es un órgano profesionalizado para la gestión y tramitación de este tipo de tribunales y de procesos que eviten o reduzcan la arbitrariedad. Por otro lado, señala el representante de CCOO, estamos con el problema de la convocatoria de las bolsas. Llevamos dos años con el Decreto, un año con esta legislatura y aunque se están empezando a mover las bolsas con las convocatorias en enero, pero sabiendo las dificultades técnicas que hay, si nos hubiéramos dado más prisa en su momento, a lo mejor ahora no estamos en esta situación. Con lo cual sea este Decreto que hay ahora, o sea el que sea, si hay que cambiarlo que se cambie ya, y si no hay que cambiarlo que se empiecen a convocar las bolsas que correspondan, porque lo que no



podemos estar es cada tres meses, diciendo que este Decreto es muy farragoso, pues habrá que cambiarlo.

La Sra. Presidenta señala que nosotros hemos manifestado eso, porque entendió que no se quería tocar en nada. Lo de las bolsas ya habéis visto que han salido muchas órdenes de delegación por lo que entendemos que va a ser más ágil. Continúa diciendo que desde Función Pública se van a hacer las bolsas de Administración General en función de los procesos selectivos que deriven, y quizás más rápido se podría haber realizado, pero nos han afectado cuatro meses de pandemia. Le señala a la parte sindical que habrán visto que en el momento en que se ha levantado la suspensión de los plazos ha salido todo. Igualmente señala que hay que entender que todas las consejerías hemos estado y seguimos estando a lo que hay que estar ahora. De todas formas, el problema de la agilidad no es de la convocatoria, que como veis lo estamos haciendo, el problema del Decreto es la gestión a la hora de hacer toda la valoración, que antes no era preciso, por lo que antes llevaba un mes y ahora lleva tres. Se compromete la Sra. Directora a solicitar a la Jefe de Servicio una propuesta que sea efectivamente ágil y se la traslada.

El representante de CCOO señala que el problema es que mucha de las categorías, tanto de funcionario como laboral, que más movimiento requieren en las bolsas se tienen que convocar.

A lo que la Sra. Directora General de Función Pública señala que esas bolsas ya se están tramitando.

CCOO argumenta respecto al tema de las bolsas que, había un procedimiento general que era el Decreto, y luego las convocatorias daban la posibilidad de articularlo de una forma más rápida. Continúa señalando que los procesos son los que son, sí que es verdad que el procedimiento es costoso, pero cuando se pone en marcha ya es mucho más rápido porque todo va



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Función Pública  
y Gobierno Abierto

informatizado, más rápido la aportación de la documentación que se hace más ágil, y pasa también como los propios concursos de laborales como de funcionarios. De todas formas, si se puede poner alguna posibilidad de mejora en la gestión o en rapidez, pero el sindicato señala que siguen pensando que el mayor problema es aplicar recursos humanos al funcionamiento de todos estos procesos. Señala el representante sindical que siempre se le ha dicho que desde Función Pública, tanto este equipo como el anterior, que a nivel de recursos y de personal faltan personal, pero sí que han incidido por parte de CCOO que estaban en un momento muy importante sobre todo el tema de convocatoria de oposiciones y de la tramitación de las bolsas de empleo, y que seguimos teniendo un problema muy importante de temporalidad y de la falta de oposiciones, en el cual hay una incidencia especial. Una de las quejas en toda la negociación de la RPT's que tuvimos en su día, fue que veíamos una carencia muy importante de recursos humanos dentro de la propia Consejería de Presidencia y de Función Pública para sostener todos estos temas. Pero hay que articular de alguna manera y desde CCOO se ha propuesto alguna medida, de ese órgano selectivo que se dedique a este tema, también nos hemos planteado desde CCOO que igual la propia Eclap puede ser ese método y ese sistema una vez que está montada y ampliar competencias para dedicarse a esto, y las propias consejerías también pueden tener una aportación importante de ese movimiento que vamos a tener en los próximos meses y años de tema de oposiciones.

La Directora General de Función Pública señala que las consejerías están ayudando en todo lo que pueden, de hecho, como habéis visto se ha delegado mucha gestión de bolsa en las propias consejerías. En Función Pública solo nos hemos quedado con Administración General. Dentro de la Escuela tenemos un proyecto de reorganización de la propia Dirección General y si se está trabajando con el proyecto del órgano permanente selectivo, sobre todo espero que podamos sacarlo adelante antes de octubre. Nos hemos replanteado el asunto con más urgencias porque como ahora tenemos que



tratar de diversificar las ciudades donde se van a celebrar los procesos selectivos porque como hay necesidad de garantizar una distancia social, igual procesos selectivos masivos como puede ser el de Auxiliares podremos hacerlo en varias provincias y así evitamos grandes aglomeraciones. De ahí que sea más urgente la necesidad de crear un órgano selectivo de referencia dentro de la Escuela. Estamos trabajando en el proyecto y espero que después del verano podamos sacar todo. Pero quiere volver a insistir en que las consejerías están colaborando en todo lo que pueden, pero estamos ahora en un momento de carga excesiva de trabajo por encima de lo propio igual que en Función Pública. La Sra. Directora General señala que tiene preparado en ese nuevo proyecto de organización de la Dirección General, la necesidad de más personal, pero entiendo que todos estamos igual y hay cosas que priorizar.

Por último, finaliza que hablará con el Servicio de Ingreso y Provisión para hacer una propuesta de modificación del Decreto de 2018 de menor impacto posible, para que facilite más la gestión.

**Punto tercero:** Informe sobre Gratificaciones por Servicios Extraordinarios para el personal de la Gerencia de Servicios Sociales que ha prestado servicios en los centros y servicios declarados esenciales durante el Estado de Alarma.

En este punto la Sra. Presidenta señala que nadie mejor para exponer el reconocimiento de esta gratificación, que la propia Gerencia de Servicios Sociales a través de su Directora Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros.

Toma la palabra la representante de la Gerencia de Servicios Sociales explicando a todos los miembros presentes que como saben la Ley de Presupuestos de Castilla y León, prevé la posibilidad de que el personal al servicio de la Administración, además del propio Estatuto Básico para el tema



de los empleados públicos, la propia norma de esta Administración, recogen que puedan recibir gratificaciones por servicios extraordinarios. La Gerencia de Servicios Sociales ha considerado que el personal que ha prestado servicios, en los centros y servicios que se han considerado esenciales durante el estado de alarma declarado por el Gobierno de la Nación, deben ver compensado su esfuerzo y dedicación con una gratificación por servicios extraordinarios.

Dada la excepcionalidad de la medida, y el volumen de trabajadores que se van a ver afectados por la misma, la Gerencia ha considerado conveniente traer esta medida a esta mesa general de negociación para dar conocimiento a la representación sindical de dicha gratificación. Es una situación muy excepcional, y como tal, se ha planteado y por eso se trae a esta Mesa.

Todos sabéis, y conocéis, la situación en la que se ha producido el trabajo, durante estos meses tanto en las instituciones sanitarias como en los centros de servicios sociales, los trabajadores de estos servicios esenciales, centros y servicios de atención a personas mayores, personas con discapacidad, atención a menores, han trabajado con esfuerzo y con una dedicación, en unas condiciones muy complicadas por la propia situación, por lo excepcional que lleva, y que hay que abordar por dificultades en muchos casos por falta de personal, para lograr cubrir los centros de trabajo. Dificultades, como también sabéis por suministro de EPIS, y grandes situaciones complejas que, no obstante, todos los trabajadores de esos centros han estado al frente de esa situación. Por ello hemos conseguido que en estos momentos que esta situación esté en un estado de cierto optimismo. La Gerencia de Servicios Sociales, considerando toda esa excepcionalidad, y la situación en la que se ha producido la prestación del servicio, ha planteado un reconocimiento a estos servicios, con una gratificación por servicios extraordinarios. Se modula, teniendo como referencia también, porque en este sentido creemos que debemos ir de la mano de la actuación que ha hecho la Gerencia Regional de Salud, en una modulación en tres grupos de personas o de colectivos, en función de si ha habido o no cambio de centro de trabajo, y en función



también de si el trabajo se produce o no en contacto directo con el usuario, que entendemos que es un elemento importante en tener en cuenta, a la hora de valorar ese esfuerzo, lo que ha supuesto también el propio trabajo en esos centros. También se ha tenido en cuenta la existencia de otros profesionales, que incluso teniendo en cuenta las propias órdenes dictadas del Ministerio y que permitían cambio de funciones, cambios de jornada dada la excepcionalidad en la que nos encontramos, he incluso ante la necesidad de intervención de centros privados que se hubiera que haber designado personal para realizar labor de supervisión, coordinación e intervención, también deben ver compensado ese esfuerzo extraordinario.

Hemos tomado como módulo, los mismos módulos que Sacyl estableció, y en principio la intención es que este abono se haga lo antes posible. Como sabéis la nómina de este mes se está cerrando, y traemos aquí simplemente para conocimiento de las centrales sindicales. Indicando que no saben si les han enviado la propuesta, a lo que la Sra. Presidenta señala que sí, que se mandó lo que envió la Gerencia de Servicios Sociales.

Informa la Directora Técnica que los grupos en que se establecen para compensar el trabajo realizado son tres.

El grupo 1 son profesionales que no cambiaron su centro de trabajo, y sin contacto directo con los usuarios, que multiplicaran la cantidad establecida como referencia por 0,3. También profesionales que, si cambiaron su centro de trabajo, pero que no tuvieron contacto directo con los usuarios, también se multiplica por 0,3.

El grupo 2 son profesionales que no cambiaron su centro de trabajo, pero con contacto directo con los usuarios, cuyo módulo de referencia se multiplica por 0,6

El grupo 3, son profesionales que cambiaron su centro de trabajo, y mantuvieron contacto directo con los usuarios, que se multiplica el módulo de referencia por 1. Igualmente se incluyen en este grupo los profesionales que han sido designados para dirigir y coordinar la actividad asistencial de



centros residenciales intervenidos, que su módulo de referencia se multiplicará por 1.

Continúa la Directora Técnica señalando que considera que el resto de motivación, que la Gerencia ha tenido en cuenta, y que ha querido que quede constancia para justificar y explicar las razones de la toma de esta decisión por la Consejería de Familia, que es la competente, y que están expuestas en el documento, por lo que no hace falta repetir porque todos tienen el documento.

El objetivo era traer a conocimiento público de la representación sindical de esta medida excepcional, de este momento de excepcionalidad en la que nos estamos moviendo.

La Directora Técnica termina su exposición dando las gracias.

Toma la palabra la Sra. Presidenta para dar la palabra a las centrales sindicales.

CSIF

Toma la palabra el representante del CSIF indicando que su sindicato quiere manifestar la siguiente propuesta.

Según el portavoz de la organización sindical, entienden que es una propuesta de la Gerencia de Servicios Sociales que debe venir acompañada de la gratificación a otros trabajadores de otras consejerías como se ha hecho en planteamientos de primar el trabajo que se ha realizado en materia de personal laboral temporal y personal funcionario interino. Creemos que está bien que venga Gerencia con este planteamiento, pero también queremos abordar que se tratara uniformemente todos los colectivos, y no que cada 15 días vengamos aquí, mañana con la Consejería de Familia, después con Educación, luego con Medioambiente. El representante del CSIF señala que ellos creen que se tiene que hacer de manera globalizada.

Estos colectivos hay que hacerlos de manera globalizada y lo tiene que dirigir Usted desde la Consejería de Presidencia, el hacer un planteamiento general para sí a todos se les va a compensar, se les va a ayudar, se les va a abonar algún tipo de actuación.





Siguen indicando el portavoz de CSIF que también quieren decir que estas gratificaciones vienen en parte, y creo que así lo ha reconocido la representante de la Gerencia, para justificar los errores y la situación que ha habido en la Gerencia de Servicios Sociales, es evidente, hasta ella misma lo ha reconocido, lo que ha llevado de alguna manera a compensar a los trabajadores. Estos premios o gratificaciones, en el fondo no las da la Administración, las dan los ciudadanos de Castilla y León. Los familiares, los parientes, los trabajadores que están trabajando y han sufrido esta situación de sus familiares que han fallecido u otros que han conseguido salvar su vida gracias los trabajadores de la Gerencia. Por tanto, los dan todos los ciudadanos de Castilla y León con la dotación presupuestaria que vienen de los impuestos que pagamos todos los castellanos y leoneses.

Seguidamente señala que su sindicato es más partidario de que los grupos estuvieran más relacionados con la peligrosidad, y no con los movimientos de los centros de trabajo, teniendo en cuenta que los trabajadores han estado trabajando y expuestos a contagio sin material preventivo y de seguridad como se ha reconocido por la representante de la Gerencia de Servicios Sociales. CSIF señala que quiere manifestar, ya no tanto la gratificación, que está bien, pero sobre todo lo que hemos pedido es que hubiera desde un principio la suficiente protección y medios de seguridad para evitar ser contagiados y sus familias. Solicita que quede constancia en el acta, porque así lo ha dicho en la televisión, y en las distintas cartas que ha enviado a la Gerencia, al Gerente. Señala que esta medida no es la panacea, y de alguna manera lo que quieren es que se tomen todas las medidas y los medios materiales suficientes para evitar esta situación.

También quiere manifestar que esto es una ayuda, pero también creen que hay que recordar que un planteamiento que se tenía que dar a todos los empleados públicos son la jornada de 35 horas, los fondos adicionales, la carrera profesional y la acción social, eso es lo que nos merecemos todos. Y de alguna manera cree que la Administración tiene que trabajar para que al



final a todos los empleados públicos de la Junta de Castilla y León tengan estas cuestiones o derechos que en su día se nos arrebataron.

Continúa el portavoz señalando que en el punto segundo proponemos añadir que la situación de los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales ha obligado a su personal y otros pertenecientes a otras Consejerías como es el caso de Educación, etc. a prestar servicios en los centros de Servicios Sociales, y que al parecer, no se ha procedido a su pago de los complementos. Esa situación hay que decirla, puesto que va a pagar la Gerencia a Educación, pues que lo pongan. Hay gente que aún no ha cobrado los complementos.

Entendemos que las cuantías y propuestas vienen del modelo SACYL, pero nos gustaría conocer ciertos aspectos técnicos de las mismas, porque aquí vienen y nos dicen ahí está, si quieres lo coges o si no lo dejas.

El portavoz del CSIF señala que sus preguntas son:

Qué criterios se han seguido para el cálculo de estas gratificaciones a efecto de:

¿Se han tenido en cuenta el sueldo mensual, prorrateo de pagas extras, factores como el computo horario que se ha utilizado en horas mes trabajadas? Queremos que nos lo aclararan.

¿El abono de las gratificaciones se refiere a jornadas completas? En el documento no lo pone y él no lo sabe. Solicita una explicación.

¿Se abonará la parte proporcional en su caso a los trabajadores con reducción de jornada o solo a los que hubieran trabajado en abril de 2020?

¿Se abonará estas gratificaciones a los trabajadores que han fallecido dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales?. Porque hay trabajadores que han muerto por el Covid, y no sabemos si con estas gratificaciones se le va a ayudar o no. El representante del CSIF señala que él lo quiere saber.

Desde CSIF proponemos que las cantidades deberían ajustarse en su cuantía, dado que en muchos casos entre los grupos supone diferencias de casi el doble como las del E/5 al A1/1 por considerarse que el riesgo o la falta de medidas preventivas les afecta a todos por igual, cada uno en sus funciones



o competencias. Por lo que proponemos un ajuste más lineal, o al menos, se acerquen las cantidades por importe de los grupos inferiores a los superiores. Que haya un acercamiento o un estrechamiento. Creemos que debe ser así porque la justicia lo pide, la mía, la que me piden los trabajadores de la Gerencia.

En términos generales las cuantías nos parecen bajas para los riesgos sufridos y el trabajo realizado y proponemos enfocar los grupos de forma que se distribuyan por: riesgo alto, medio y bajo, más acorde a la situación por la que se concede esto.

De todas formas, proponemos que en el grupo 1 se debería incrementar el coeficiente de multiplicación, al menos a 0,4 para que vieran recompensada de alguna manera su movilidad y en el grupo 2 el coeficiente del 0,6 al 0,8 y así sucesivamente.

Entendemos que no viene concretado en la propuesta que ¿estos importes son por una sola vez, o tienen carácter mensual?, o ¿pueden abonarse de manera proporcional que sería lo más justo a la hora de gratificar a todos los empleados públicos de manera proporcional a los días trabajados?. El representante del CSIF indica que lo pregunta porque no lo sabe y quiere que se lo aclare la Administración.

Proponemos, que a los solos efectos del cálculo de los importes a los empleados públicos que han tenido periodo de IT derivados de su relación con pacientes afectados por COVID-19, se les abone la parte proporcional de la cantidad establecida para el grupo en el que se encuadren, teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada entre el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2020, a lo mejor podríamos ampliarlo hasta el 21, que es cuando se limitó el tema del Estado de Alarma y no tener como referencia el mes de abril de 2020, por considerarlo injusto. El representante sindical dice que lo deja ahí y lo plantea.

CSIF también propone que en el último párrafo del punto 2 cambiar el término: "profesionales" por trabajadores o empleados públicos que hayan tenido incapacidad temporal, al considerar que es un término utilizado más



en el sector sanitario. Y son sociosanitarios, y entiende el representante que se nota mucho que esto viene de Sanidad, y que hay impronta de lo que es, son profesionales, seguro, como la copa de un pino, y hay que decirlo.

En el punto 3, quieren que se incluya que el Gerente Territorial en su ámbito territorial, propondrá al personal al incluir en el grupo 1.1. y grupo 3, que será informado a los órganos de representación de los funcionarios y personal laboral del ámbito de su gerencia con el fin de que sea transparente su concesión. Esto lo solicita en base del propio escrito del Gerente, de 10 de julio, donde dice que será en conocimiento de todos los trabajadores, así como de los representantes sindicales.

También queremos manifestar, o añadir al documento, que los EEPP se les abonará, además, el exceso de jornada realizado durante los meses de marzo, abril, mayo y junio (hasta el día 21) teniendo en cuenta el valor/hora calculado para cada competencia funcional o cuerpo y/o escala cuando se practiquen las liquidaciones por ceses.

Reclamamos que se estudien otras fórmulas para el reconocimiento social de los EEPP de la JCYL por su trabajo en la pandemia remitidas por CSIF.

La Sra. Presidenta indica, que antes de dar la palabra a la representante de la Gerencia de Servicios Sociales para aclarar o contestar cualquier circunstancia de la intervención del representante de CSIF, quiere señalar que cree que antes no hemos comentado en la tramitación del Decreto de distinciones, precisamente que se está modificando para englobar al resto de colectivos. Continúa diciendo que, desde esta Consejería de lideró un grupo de trabajo con el resto de consejerías para detectar aquellos colectivos que pudieran ser susceptibles de reconocimiento mediante este tipo de distinción que vamos a habilitar. Les indica a los miembros de la parte social que deben tener en cuenta que tanto los profesionales de Sacyl como los profesionales de Servicios Sociales, sin desmerecer la actuación de otras consejerías o de otros profesionales, han tenido una labor de primera línea de batalla en cuanto a contacto con el Covid. Por tanto, su planteamiento y la pluralidad de personal que tiene, tanto Sacyl y como Servicios Sociales, han hecho que



por parte de las consejerías se debiera hacer un planteamiento específico, porque allí sí que alcanza a todo el personal, sin embargo, si nos vamos a consejerías específicas como Fomento y Medioambiente, o la Consejería de Agricultura, por ejemplo, es posible que no afecte a todo un colectivo específico. De ahí la valoración o reconocimiento específico, que, sin desmerecer el trabajo de la consejería, es de toda la Junta de Castilla y León. Que la propuesta o el expediente parta de una consejería, no quiere decir que los demás no estemos apoyándola. Entonces, no es que estemos sesgando por profesionales, sino que el perfil y la identificación de los mismos, y las cuantías, como vosotros mismos habéis pedido en el Decreto, deben de ser motivadas, tienen que ser transparentes. Por eso comprendemos que esta es la manera de hacerlo, de hecho, vosotros sabéis que una gratificación es un acto que tiene que partir de la consejería, que no tiene ni debate, pero, sin embargo, en un ejercicio de participación y transparencia aquí lo ha traído la Gerencia de Servicios Sociales y nosotros lo apoyamos. ¿Qué quiere decir esto?, pues que con el Decreto de Distinciones y su reforma urgente nos queden pendientes el resto de colectivos y consejerías que habéis propuesto, que, por supuesto entendemos que también es digno de ese reconocimiento, pero ahí hay que entrar en el concepto motivado y equilibrado de las cuantías que pedíais antes. Habrá que hacer una valoración, un informe para todos los trabajadores que nos han quedado pendientes. Y como todo esto no ha terminado, porque estaréis viendo que tenemos un rebrote, pues es posible que más adelante tengamos que hacer algún tipo de reconocimiento o cuando tengamos el Decreto de distinciones reformado, al final tengamos que hacerlo extensivo a otro colectivo que no pensábamos. Entonces sí que tenemos, y tomo como pendiente este tema, para en el momento que esté aprobado lo tomo en consideración.

Pregunta la Sra. Presidenta que no sabe si la Gerencia quiere hacer alguna aclaración.

Toma de nuevo la palabra la Sra. Directora Técnica de la Gerencia de Servicios Sociales para señalar que quiere aclarar, como ha dicho la Directora,



que la Gerencia ha traído esto por la excepcionalidad de la medida, a información y comunicación de la representación sindical, por tanto, se da por hecho que hemos cumplido con esa previsión que prevé la norma, de conocimiento público de la representación sindical. También quiere aclarar que independientemente que el sindicato CSIF pueda hacer las alegaciones que considere acerca de cómo ha gestionado la Gerencia la pandemia, en ningún caso he reconocido, puesto que son palabras que soy yo las que las dice, ha habido errores en la Gestión de la Gerencia. Ha habido una situación de gran complejidad, pero las palabras acerca de cómo se ha gestionado por parte de la Gerencia, en este caso mis palabras, soy yo las que las manifiesto, no acepto que pueda CSIF poner en mi boca palabras que no he dicho. No he hablado de errores, sino de una situación de gran complejidad, he hablado de gran dificultad en muchos casos para obtener profesionales, en una situación tan compleja que había para la cobertura que era encontrar trabajadores. He hablado de una gran situación de dificultad en la obtención de equipos de protección individual, de sobra sabido a nivel nacional, a nivel autonómico e incluso a nivel mundial, y por tanto esa dificultad, esa complejidad, en el desarrollo de su trabajo por los profesionales de los centros de servicios sociales, declarados servicios esenciales, es lo que hace que la Gerencia de Servicios Sociales, la Consejería de Familia, traiga informe del reconocimiento que bajo la fórmula de gratificación, que por supuesto es una cuantía no periódica, que por supuesto se abona una sola vez, que como dice la Directora veremos lo que trae la pandemia, veremos los rebrotes. Ahora estamos reconociendo el trabajo realizado por estos profesionales durante el estado de alarma, durante el momento que hemos vivido. En cuanto a la fórmula de modular o no, entiendo que hay muchas formas de hacerlo, habrá muchas posibilidades, seguramente cada uno tendría una de los que estamos aquí, pero esta es la que la Gerencia ha considerado, y esta es la que trae a informe. Por supuesto el personal de la Consejería de Educación, personal que ha prestado servicios en los centros y servicios de la Gerencia, en las mismas condiciones del personal de la Gerencia y dentro del grupo que



corresponda, agradeciendo la disposición del personal de otras consejerías que se ha puesto a disposición de la Gerencia, tanto la colaboración con la Consejería de Cultura, la Consejería de Agricultura. Todo el personal que haya trabajado en los centros y servicios declarados servicios esenciales, dentro del momento en que se está retribuyendo, al igual que nuestros trabajadores, en las mismas condiciones y con los mismos módulos del grupo en que se encuentren, se verán retribuir. Quiero que quede constancia de ellos, porque para nosotros todos han sido trabajadores que han estado al frente de la situación en nuestros centros.

Toma de nuevo la palabra la Sra. Presidenta indicando que la medida ha sido proporcional y que al final todos seguimos una línea para no sentar diferencias entre colectivos, que de hecho lo habéis comentado. Lo suyo es que se trajera todo en global. Ya he explicado por qué hemos considerado este ritmo de trabajo, pero como veis no se pierde una línea argumental en cuanto a cuantías, y al menos eso refuerza la motivación.

UGT

Seguidamente la palabra a UGT.

Toma la palabra el portavoz de la representación de UGT señalando que básicamente las alegaciones las ha dividido en dos grupos. Una aceptando los principios que se han puesto aquí, y luego otra alegación más de fondo, que efectivamente la Directora Técnica ya ha dicho que no va a entrar en consideración.

Pregunta el representante de UGT a la representante de la Gerencia, que le queda una duda de lo que ha dicho, respecto a que el personal de Educación que han estado en sus centros, lo van a pagar ellos o cada consejería se hará cargo del importe económico.

La representante de la Gerencia indica que, en estos casos entiende, que bajo el sistema que les permite Persigo en cuanto a la gestión administrativa de la nómina, eso lo hemos hecho con el caso de los complementos funcionales del personal de Educación, se trabaja con el sistema pero evidentemente es la Gerencia quien lo abona, señalando que nosotros, refiriéndose a la



Gerencia, somos los pagadores, independientemente que sistemáticamente los nomineros de las consejerías tienen que ponerse de acuerdo para grabar, para que el dinero se gestione, es decir es la Gerencia, somos nosotros los que abonamos y asumimos ese coste. Somos nosotros los que hemos tenido ese personal en nuestros centros. Otra cosa es que internamente nos tengamos que poner de acuerdo, de cómo tocar las teclas. Hay un trabajo interno de los nomineros, incluso Pérsigo para facilitar que eso se pueda haber trasladado en la nómina de un empleado que no está en nuestra nómina. Pero eso no hay ningún problema porque se ha resuelto también con los complementos.

Siguen preguntando el representante sindical otra duda por todo el personal de apoyo que llamaron por el ECYL, que ya no está en estos momentos, ¿estará incluido en este pago?.

La representante de la Gerencia indica que ellos han fijado un criterio, porque hay que fijar un mes, hay que fijar una referencia, evidentemente todo hay que fijarlo en una fecha fija, hay que coger una foto. Hemos cogido la misma foto que también cogió SACYL, por intentar mantener una línea. También creemos que es el mes, porque tenemos constancia de que es el mes donde se han producido el mayor número de altas de incorporación en nómina. Pensar que la gente que se contrató a partir del Estado de Alarma, ya estaban cerradas las nóminas, por lo tanto, esa gente entra en la nómina del mes de abril, y es el mes el que se han producido mayor número de incorporaciones. Y por tanto hemos tomado como referencia el mes de abril, por ser el mes en que la gente que entró en marzo, está en la nómina de abril, y la gente que entra en abril ha seguido después. Es ahora probablemente realmente cuando algunas personas están terminando su relación contractual. Pero creemos que el mes de abril es el mes de referencia. Por tanto, todo se va a fijar en la foto del mes de abril.

El representante de UGT interpela a la portavoz de la Gerencia indicándole que aquella persona que le han contratado el 1 de mayo no lo va a recibir. La





portavoz de Servicios Sociales indica que esa persona al no estaba de alta en el mes de abril no lo recibe. Aclarando que hay que poner una foto.

Toma la palabra la Sra. Presidenta indicando que se trataría de subsanar esa situación cuando hagamos el resto de reconocimientos. Dice el representante ugetista que, en el resto de reconocimientos vamos a decir que trabajó en Gerencia y que eso ya se ha realizado, que va a quedar en tierra de nadie. Dice que el trabajador ha estado esos 15 días, de 15 a 15, a lo que se señala la representante de la Gerencia que eso es para la IT. Que es una cuestión distinta. Explica que una cosa es los trabajadores que han estado en alta en la nómina del mes de abril, que en principios entendemos que es la nómina más referenciada, porque en la de marzo no habría tanta gente, y en la de mayo no estaría gente que estaba en el mayor número de contrataciones, que como sabéis fue en la primera quincena a lo largo de los finales de marzo, primeros de abril que fue el gran grueso de movilidades, etc..

El representante de UGT argumenta que se podría dejar la foto ahí, pero toda la gente que se ha quedado fuera si hace una reclamación, arbitrar de alguna manera para que la pueda cobrar.

La Directora Técnica de la Gerencia indica que toma nota de esa aportación, y que toma nota de si afecta a mucha gente, o no afecta a mucha gente, para al final a ver si podemos sacar algún tipo de dato para que nos pueda dar una pista, porque tenemos que fijar una foto.

Dice el representante sindical que esta situación crea un agravio comparativo que queda por unos días que no cobran y otros sí. Indicando que la foto es entendible que tiene que estar ahí pero que la discriminación es clarísima y evidente para esa gente que no entra dentro de esa foto pero que también han estado ahí.

Continúa la representante de la Administración indicando que hay que fijar un criterio, al igual que SACYL, que, no obstante, toma nota de esa circunstancia, y verán que efecto produce tomar esa foto y lo tendrán en cuenta.



Continua el representante de UGT indicando, que le queda otra duda sobre ¿cómo se va a retribuir las dos residencias juveniles de Soria y Segovia que estuvieron apoyando, y estuvieron abiertos para el personal sanitario que dejaba sus domicilios?. ¿Tendrían cabida aquí o tendríamos que dejarlo para el reconocimiento posterior?

Indica la Gerencia que los que van a recibir la gratificación, es el personal de los centros y servicios declarados servicios esenciales. El personal que entra aquí, es todo el personal que haya prestados servicios en los centros y servicios declarados esenciales, por lo que las residencias de juventud, que se abrieron para dar servicio de alojamiento para algunos trabajadores de servicios sociales o sanitarios que consideraban por razón de su protección de la salud no acudir a su entorno familiar, y utilizar esas dependencias para dormir. Esos centros y los trabajadores del centro no están en esta propuesta. Están aquellos trabajadores de juventud que han trabajado en nuestros centros.

Dice el portavoz de UGT que entonces, estos quedarían para una segunda ronda en la cual intentaríamos de alguna manera fijar este reconocimiento. Indicando el portavoz de la Gerencias de Servicios Sociales que en esta propuesta no estarían incluidos.

Una vez dicho esto el representante de la organización sindical señala que se va a centrar ahora en el texto presentado.

La primera era sobre el personal de educación y ya ha sido contestada. La segunda es sobre la cantidad de referencia de Sacyl, aquí ¿cuál es la cantidad de referencia?.

A lo que responde la representante de Gerencia que es el sueldo base del personal funcionario prorrateado con las extras. Dice la representante de la Gerencia que es la misma cantidad de Sacyl, que es la que se ha tomado como referencia. Hay una igualdad en el módulo que se utiliza para compensar ese esfuerzo en instituciones sanitarias, es el mismo módulo que se utiliza para compensar ese esfuerzo en nuestros centros.



Nosotros, dice el representante de UGT, para calcular la gratificación, sobre la foto fija también de 2020 proponemos una redacción alternativa, que sería algo así como para calcular las gratificaciones se tomarán como referencia la pertenencia al grupo retributivo más favorable para el empleado público durante todo el periodo de vigencia. Con esto no dejaríamos a nadie fuera.

La representante de la Gerencia interpela al portavoz de UGT indicándole que no ha entendido su propuesta, que si puede volver a explicarlo para que lo pueda entender.

El portavoz de UGT dice que el texto dice que "para calcular las gratificaciones tomará como referencia la pertenencia de los servicios prestado durante el mes de abril". Nosotros lo que queremos decir, es que, en lugar de fijar el mes de abril, es fijar el mes más beneficioso para el empleado público correspondiente.

A esta propuesta la representante de la Gerencia dice que puede entender el planteamiento que hacen, porque pueda haber gente que haya estado trabajando en mayo, y no esté en abril. Eso lo entiendo, y tomo nota de eso. Pero un reconocimiento de esta naturaleza hay que concretarlo, para poder determinar a quién afecta. No es algo que se haga aleatoriamente, no es cuestión de ir cogiendo de cada sitio. Esa es la foto. Que, en esa foto, podamos detectar que hay gente que ha entrado el 5 de mayo, y no estaba en abril, pues veremos si eso se ha producido, o si hay gente o no hay gente, o cuanta gente hay. Dice la representante que toma nota de ello pero que no se compromete a nada. Que lo valorarán.

Dice el representante de UGT, que, sobre el punto tercero, quisiéramos añadir un nuevo párrafo, en concreto, estamos pensando en los trabajadores que han contraído COVID trabajando, presumiblemente, en su centro de trabajo. Sería añadir un nuevo párrafo a la parte final.

Por lo tanto nuestra propuesta sería que, a los solos efectos del cálculo de este importe, a los profesionales que hayan tenido periodos de incapacidad temporal se les abonará la parte proporcional, teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada entre el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2020. Para



los trabajadores cuya incapacidad temporal haya sido por contagio por COVID-19, se tendrá a los efectos de esta gratificación, la consideración de trabajo efectivo realizado. De manera que no se repita ningún tipo de penalización a los trabajadores, que su baja haya sido por COVID-19, porque lo más probable es que lo hayan contraído en su puesto de trabajo, si además le penalizamos y se queda sin indemnización o parte de ella. Entendemos que se crea una injusticia que no tiene ningún sentido. El trabajador se ha esforzado como ha reconocido la Gerencia todo lo que ha podido, incluso muchas veces sin los EPIS necesarios. Es cierto que como incapacidad temporal no han tenido pérdida, pero en esta gratificación entendemos que no deberían salir perjudicados.

La representante de la Gerencia dice que toman nota.

Dice el representante de UGT que dentro de la línea general de planteamientos que propone este texto, UGT solicitamos la incorporación de un punto cuarto, que recoja nuestra demanda ya solicitada en otras mesas y reflejada en nuestro escrito con fecha de 1 de junio y en el que pedíamos información sobre la compensación para los funcionarios por el trabajo en festivos. Nuestra propuesta sería un punto cuarto, que diga que "el personal funcionario que en virtud de las Resoluciones de 6 y 21 de abril de 2020 del Gerente de Servicios Sociales, que haya prestado servicios los días 9, 10, 23 de abril y 1 de mayo de 2020, a mayores de las gratificaciones anteriores, percibirán la cantidad de 34,46 euros por cada uno de los días trabajados en estas fechas" con similitud de los trabajadores laborales. Creemos que es la única vía que podemos compensar a estos trabajadores tal como está en estos momentos la situación.

Dice la representante de la Gerencia que ante esta cuestión hay una resolución firmada por el Gerente Regional de Servicios Sociales, que determina la forma de compensación de los trabajos realizados en festivos, y no tengo que decir nada al respecto. La Resolución está notificada, y está firmada por el Gerente, de los trabajos realizados en los festivos de jueves santo y viernes santo, el día 23 abril y el 1 de mayo en determinados ámbitos



declarados también en la propia resolución de trabajos que se consideraban esenciales por la situación en la que nos encontramos. Señala que así venía en la Resolución y no es ella quien tiene que decir nada. El personal laboral tiene una "f" otro día y su día de trabajo es su cómputo de jornada y su atención continuada, y el personal funcionario tiene un día por día. No se puede retribuir por que no está prevista para el personal funcionarios. A lo que contesta el representante de UGT que por eso lo piden, que ahora es el momento, porque dicen que si no aprovechamos esta vía no se le va a retribuir ese trabajo.

La representante de la Gerencia dice que solo se trae una gratificación para los trabajadores que han trabajado para los trabajos que han sido declarados servicios esenciales, que fueron los centros y servicios de atención a personas mayores, personas con discapacidad y menores según las órdenes del Ministerio. Si hay otras cuestiones que haya que abordar, quedan abiertas, pero lo que traemos ahora es eso. Aquí está el personal íntegro de los centros y servicios declarados esenciales. Aquí está todo el personal de los centros de mayores, discapacitados y menores, por tanto, si están en este tendrán su gratificación. Dice el representante de UGT que el reconocimiento en proporción es menor para los funcionarios que para el personal laboral, a lo que responde la Directora Técnica que los funcionarios son funcionarios y los laborales son laborales. Continúa diciendo que el personal laboral en cuanto a jornada tiene una consideración distinta que el personal funcionario, por tanto, ahí la jornada del personal laboral es el cambio de festivo pasa que tenga que trabajar ese día, ese trabajo supone que tiene un festivo que se le adeuda, y ese trabajo que realiza se le retribuye como atención continuada. Y el personal funcionario, que fue un número muy pequeño de personas afectadas por estar a disposición, sobre todo hubo gente de los centros que tuvo que estar trabajando para hacer llamamiento al ECYL, que el ECYL también tuvo las oficinas abiertas esos días, para poder dar respuesta a la mayor demanda de contratación que se produjo en las primeras semanas del mes de abril, ese personal si está, como personal funcionario o como personal



laboral, dentro de esos centros está dentro de esta resolución. Si a mayores el sindicato UGT considera que debe haber más, no tengo nada que decir.

El representante de UGT toma la palabra para indicar que el personal funcionario que haya prestado servicios en esos centros tendrá derecho igual que el personal laboral a cobrar esa atención continuada. Además, teniendo en cuenta que se le ha obligado por la resolución. A lo que contesta la representante de la Gerencia que se les ha obligado dentro del estado de alarma que lo permitía. Indicando el portavoz de UGT que si estamos diciendo que en la motivación de la Resolución del Gerente lo que se trata es de premiar los servicios prestados, por haberse privado del descanso, permiso y demás, creemos que esos funcionarios tienen un déficit con respecto al resto de personal, y este sería el momento de compensarlos. Ya que desde luego si no lo hacemos aquí no se va a hacer.

Continúa el portavoz sindical indicando que al final nuestra principal discrepancia tiene que ver con la tabla de retribución y su distribución. Como ya hemos dicho anteriormente, es una copia del SACYL, donde podrá tener su razón de ser por su perfil retributivo y donde las dos variables utilizados han resultaron fundamentales en el SACYL (movilidad y el contacto con el usuario). Pero entendemos que no se ajusta a las peculiaridades laborales del personal de la GSS.

Con esta copia, la GSS basa su propuesta en una escala de distribución relacionada directamente con el grupo de clasificación profesional y no a los criterios que ella misma declara en los motivos expuestos como fundamentos para el reconocimiento de la gratificación extraordinaria recogidos en el Punto Segundo de la propuesta de la GSS.

El resultado final de esta tabla es que no se adapta a la realidad que la mayoría de los trabajadores van a recibir una indemnización muy baja, de 300-350 €, si no se va admitir la propuesta que se va a hacer ahora, porque ya nos han dicho que este año no y seguiremos con la que presenta la Administración, entendemos que los coeficientes correctores de 0,3; 0,6 y 1 son muy bajos, habría que subir a 0,5; 0,8 y 1,2. Puesto que la mayoría de cómo está el perfil, el grupo 3 lo va a cobrar muy poca gente. Por lo cual el mayor número de colectivo va a estar en el grupo 2. Teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores pertenecen a los cuerpos C1, C2 y Grupo 3 y Grupo 4, estamos en una media de 300-350 euros, por lo que pedimos que si no vamos a salirnos de la base pedimos que se aumenten los coeficientes. Hay una solución que podría ser fijar un nuevo coeficiente que sumase a ese, en el caso que hay estado trabajando en un centro con Covid, que sería una variable nueva. Sería de alguna forma primar el riesgo, y con esa variable tendría que añadirse otro 0,2 al mismo grupo. Así no se aumentaría un aumento lineal sin más, sino que se aumentaría por este riesgo. Porque no lo



mismo trabajar en un centro con ese riesgo de Covid confirmado que no lo tenga.

Por último, paso a realizar un resumen de nuestra propuesta, pero ya sabiendo que no va a ser admisible, procedemos a una descripción básica de los criterios que entendemos desde UGT, que se ajustan mejor a la realidad laboral de la GSS. No exponemos el cálculo de importes que teníamos preparados, ante la imposibilidad de negociar este apartado.

Nuestra propuesta gira en fijar una compensación base fija. A la que se le iría añadiendo distintos importes fijos que retribuirán el desplazamiento del trabajador, el trabajo en centros sociosanitarios con casos de COVID-19 confirmados, el contacto directo de los usuarios y como cuarto criterio complementario, la categoría profesional del personal.

CCOO.

La Sra. Presidenta da la palabra al portavoz del Sindicato de Comisiones Obreras.

El portavoz de la organización sindical, indica que primero quiere comentar un tema sobre lo sucedido en la mesa. Indica que como hemos entendido y ha dicho la Directora Técnica de la Gerencia, en principio, esto está ya tramitándose para ir a nómina de este mes. A lo que responde la Directora Técnica de Gerencia que la nómina de este mes está cerrada casi, ayer día 15 las nóminas se cerraron con carácter general, salvo para los errores que pueda haber. A lo que responde en el representante de Comisiones Obreras que entonces la Resolución ya está cerrada, firmada y nos la traéis para informarnos.

La representante de la Gerencia indica, que firmada o no firmada, la propuesta que se os ha dado está firmada por el Gerente Regional. Por tanto, la propuesta está firmada. Y en cuanto a lo que traemos aquí, la traemos aquí, insisto, para conocimiento.

El representante de CCOO indica que esto es una mesa de negociación, aquí se supone que negociamos las cosas, estamos de acuerdo o no estamos de acuerdo, hay aportaciones. Así como en el punto primero de la mesa había informe de motivación del Decreto, y nos han dado la posibilidad de meter alegaciones, y se va a estudiar un cambio de normativo, sobre esta propuesta que tenéis, en principio por lo que nos estás comentando es una propuesta cerrada, que nos estás informando de ella, y no hay posibilidad de cambio por muchas aportaciones que hagamos, esa es la pregunta.

Toma la palabra la Sra. Presidenta indicando que quiere hacer una observación. Señala que entiende que lo que ha traído aquí la Gerencia es



una gratificación cuyo expediente administrativo no requiere negociación, y en un ejercicio de transparencia en la retribución de estas gratificaciones lo ha traído a Mesa. En todo caso, insiste la Sra. Presidenta, que ella sí que está viendo por parte de la Directora Técnica de la Gerencia una disposición y una escucha con aspectos respecto que se han comentado aquí, como por ejemplo la valoración del tiempo del periodo del personal que no está incluido. No creo que se esté cerrando en banda, lo que pasa es que está claro que la mayor, que es el estudio que han hecho en Servicios Sociales pues lo tienen marcado. Vosotros aquí habéis reclamado un análisis motivado de lo que se va retribuir, y yo entiendo, que más motivado no puede estar. Otra cosa es que estemos o no de acuerdo.

El representante de Comisiones Obreras indica, que a ver si se le entiende el concepto. Si es una mesa de negociación, hay posibilidades de negociación y cambio de la resolución.

La Sra. Presidenta, le aclara al representante sindical, que el nombre es Mesa General de Negociación, pero le insiste que aquí se pasan temas objetos de negociación por ley, y se debaten expedientes que por transparencia queremos que conozcáis, y temas que simplemente son objeto de análisis. Por tanto, todo suma, y en este caso la Gerencia lo ha dejado claro en el expediente.

El portavoz sindical continúa diciendo que nosotros planteamos que últimamente realizamos unas alegaciones, unas propuestas de cambio, que como ha dicho la Directora podemos tener diferente criterio a la hora de valorar las cosas, si realmente luego no va a valer para nada y va a quedar todo en el aire, si ellos tienen ya un criterio claro de lo que se va a dar y no hay negociación posible porque no hay más dinero, y esos son los parámetros que hemos tenido en cuenta, lógicamente nuestras alegaciones las presentaremos como aportaciones, pero sabemos que tienen el recorrido que tienen. Por eso preguntaba que, si están ya en resolución, en nómina y se va a pagar esto, pues podemos decir misa, pero eso es lo que se va a llevar al final.

Continúa el portavoz sindical diciendo que no nos pasa como en otras negociaciones que decimos, oye esto hay posibilidad de cambiarlo o no, como ha pasado en el punto primero, porque si es un informe de lo que vamos a hacer, y no hay posibilidad de negociación, igual en vez de venir en el orden del día, hay que ponerlo en ruegos y preguntas e información de lo que vamos a hacer. Lo digo principalmente, porque también nosotros hacemos nuestra valoración, hacemos nuestras aportaciones, y claro si no se van a tener en cuenta porque está cerrado, diremos para la próxima vez, porque para esta vez no. Me parece que es esto nos pasa con algunas consejerías que realizan una política de hechos consumados. Quiero decir que como ha dicho algún





compañero, como viene del SACYL, lo copiamos, lo hacemos y lo sacamos adelante.

Una vez dicho esto, el representante de CCOO indica que seguidamente su compañera expondrá lo que han pensado y preparado, pero creo que un informe en una mesa de negociación igual tendría que ir en ruegos y preguntas porque no hay negociación.

La Sra. Presidenta contesta al portavoz sindical indicándole que como venimos trabajando en la Mesa de Negociación, y por costumbre todo lo metemos en el orden del día, no nos hemos planeado nunca sacarlo como informe. Si bien indica que entiende la queja del representant sindical.

La Sra. Directora Técnica de la Gerencia de Servicios Sociales toma la palabra para contestar al representante de CCOO indicándole que cree, que ha quedado claro desde el principio, lo que he trasladado, y lo ha dicho la Directora, mi escucha es una escucha asertiva y yo he intentado dar respuesta y aclarar dudas que no salgan de aquí, como son que colectivos están afectados, que ocurre con el personal de otras consejerías que han prestado servicios en nuestros centros, he intentado aclarar dudas sobre el ámbito, es decir hasta quien llega, he intentado aclarar todo ese tipo de dudas por una mayor transparencia y claridad de lo que queremos hacer. Desde el principio, y en el propio escrito decimos que el Gerente se traslada que esto es para conocimiento. E insisto, hay cuestiones como bien dice la Directora que se han trasladado, como es que hay trabajadores que no están en la nómina de abril y han firmado su contrato el 2 de mayo y siguen trabajando y por estar el 2 de mayo no entran en la foto del mes de abril. Yo he recogido esa inquietud por ver si tiene o no tiene posible encaje en la gestión de lo que supone que hay que coger un momento para el cálculo de la gente de nóminas. Eso he tomado nota, No me puedo comprometer a nada, pero si me llevo esa nota. Pero hay otras cuestiones que, he insistido que podemos tener todos muchos criterios y muchas propuestas, en cuanto a porcentajes o quienes van en cada grupo. Esta no es una propuesta igual que la de SACYL, porque SACYL en sus grupos tiene otras consideraciones que no tienen nada que ver con las consideraciones que nosotros hemos tenido en cuenta. Lo que si es cierto es que hay una base común en cuanto al tema económico, en cuanto a las cuantías tomadas como referencia, y en identidad en cuanto a los porcentajes tomados como referencia. Pero no en cuanto a los conceptos que van dentro de cada grupo, porque evidentemente hay unas diferencias, hay una cierta identidad, porque todo el mundo lo ha dicho en cómo se va han abordado esta situación de crisis sanitaria, tanto en instituciones sociales como en instituciones sanitarias, intentamos que haya una cierta identidad, pero luego hay unas diferencias puesto que nosotros tenemos otro tipo de colectivos, otros tipo de trabajadores muy distintos a los que hay en un centro



hospitalario. Eso evidentemente nos distingue, pero en otras cosas hemos mantenido una cierta identidad. Eso es lo que quiero trasladar.

Contesta el portavoz de CCOO, que lo único que quede claro, y lo he expresado claramente, es que ahora vamos a hacer unas alegaciones, teniendo en cuenta que pensábamos que se iban a tener en cuenta, y esto no es una mesa de negociación sino de información, sobre lo que yo entiendo que es política de hechos consumados, y no hay otra posibilidad.

Ahora mi compañera va a exponer lo que nosotros vamos a presentar para adjuntar al acta.

Toma la palabra la representante sindical de Comisiones Obrera señalando que, en primer lugar, CCOO queremos reconocer, una vez más, el trabajo que ha realizado todo el personal de los centros de atención a personas dependientes, y a todos y todas los que han contribuido a proporcionar los medios para que el trabajo se pudiera realizar con mayor seguridad.

Realizado este reconocimiento, CCOO aunque damos la bienvenida a esta gratificación, nos vemos en la obligación de decirle a la Administración que nos hubiera gustado que se reconociera el trabajo realizado en los centros públicos de Gerencia de la misma manera que se ha valorado el trabajo del personal en los hospitales.

Lamentamos que esta gratificación no haya ido pareja en el tiempo a la de los compañeros de SACyL. Una vez más, hemos tenido que explicar en nuestros centros, a nuestros compañeros y compañeras, que mientras ya se había negociado una gratificación para el personal perteneciente a Sanidad, en el ámbito socio-sanitario de la Gerencia de Servicios Sociales no se escuchaba ninguna voz. Nos habría gustado escuchar a la Consejera de Familia y al Gerente de Servicios Sociales decir muy alto, desde el primer día, que sus trabajadores iban a tener el mismo trato que en Sanidad, pero a fecha de hoy, en algunos centros, han sido incapaces de dar las gracias a su personal y reconocer que ellos, los trabajadores, han sido parte de la solución y que gracias a su trabajo y colaboración muchos centros han salido adelante.

En esta crisis sanitaria provocada por el COVID-19 hemos arrimado el hombro todas y todos, cada uno en su ámbito y con las distintas particularidades y situaciones de cada centro. Las condiciones laborales que han sufrido los trabajadores y trabajadoras en los peores momentos de la crisis sanitaria, la falta de EPIs y las graves deficiencias organizativas no se olvidan con una paga de gratificación.

La verdadera gratificación para los trabajadores y trabajadoras es el compromiso REAL de la Gerencia de Servicios Sociales en la mejora de los problemas y las condiciones laborales que se viven día a día, en todos los



centros y en todas las competencias funcionales. Por ello CCOO pedimos a la Gerencia de Servicios Sociales:

- Revisión de las plantillas que desde hace tiempo son totalmente insuficientes.
- Activación de las nuevas bolsas de empleo, que permitan mayor agilidad en las contrataciones de personal.
- Desaparición de los contratos "a picos" (1/2 jornadas) y que estas plazas se conviertan en plazas de jornada completa, que es lo que realmente refuerza el trabajo durante toda la jornada, y permite una mejor atención a los usuarios.
- Siguiendo el ejemplo del SACyL, es necesaria la aplicación de la ponderación nocturna al personal que realiza turnos con noches.
- Favorecimiento de las medidas de conciliación personal, laboral y familiar.
- Revisión de los tiempos de trabajo adecuándolos a las verdaderas necesidades de los usuarios.
- Formación continuada del personal en programas, técnicas y manejo de EPIS
- Aplicación de la normativa en riesgos laborales. Para prevenir de los riesgos biológicos, no es suficiente con lavarse las manos durante la jornada.
- Carrera profesional (ya la tiene SACyL).

Continúa la portavoz de CCOO argumentando sobre el DOCUMENTO GRATIFICACIONES en concreto lo siguiente:

En primer lugar, desde CCOO queremos indicar que nuestra posición pasa por que las cantidades base de reconocimiento sean lineales, y que los coeficientes se apliquen en base a los criterios de exposición al riesgo y al tiempo de exposición, a la disponibilidad exigida y no en base a los grupos de clasificación.

Entendemos que las gratificaciones no deberían clasificarse en función del grupo profesional, sino de la exposición directa con los usuarios y la plena disponibilidad que ha tenido el personal para garantizar la correcta prestación del servicio. Lo mismo han estado expuestos los médicos, que el personal de servicios, cada uno realizando sus funciones.

Por ello, desde CCOO proponemos:

- Una paga lineal para todos los trabajadores y trabajadoras de estos centros.
- Que la paga se incremente con una cantidad fija en el caso de haber tenido contacto directo con los usuarios y, si se ha visto afectado por



la disponibilidad que ha exigido (Orden SND/295/2020 de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19).

- Que esta paga se calcule en función del tiempo de exposición (tiempo trabajado en un determinado periodo).

Sin embargo, el documento establece tres grupos para compensar el trabajo realizado por los trabajadores/as en centros y servicios esenciales.

Suponemos que la cantidad de referencia establecida que se indica en el documento es el salario base del grupo profesional correspondiente. Si bien esta circunstancia nos ha sido ya explicada por la Directora Técnica de la Gerencia, en cualquier caso, solicitamos a la Administración que nos indique cuál ha sido el criterio para determinar esa cuantía.

CCOO no estamos de acuerdo en que sean los y las Gerentes Territoriales quienes determinen el personal a incluir en el grupo 1.1 y grupo 3. No se pueden utilizar criterios arbitrarios en cada provincia. En aras a la transparencia en la información se deben detallar claramente qué competencias funcionales o incluso, en algunos casos, qué trabajadores están incluidos en cada grupo. CCOO pedimos que se nos informe y que se incluyan los datos en el documento para evitar posteriores problemas de interpretación.

No entendemos que en el Grupo I se incluyan personal sin contacto directo, dando igual si cambiaron o no de centro, y todo eso se multiplique por 0,3. No entendemos por qué aquí no se hace diferencia entre los que cambiaron de centro y los que no.

Respecto al Grupo II.- No cambiaron su centro y estuvieron en contacto directo con los usuarios- Se multiplica la referencia por 0,6 y el Grupo III.- Cambian de centro y contacto directos, Se multiplica por 1. Profesionales designados para dirigir y coordinar la actividad asistencial de centros residenciales intervenidos: Se multiplica por 1. No se está teniendo en cuenta el tiempo que ha estado trabajado el personal en otros centros. Si como nos ha explicado la responsable de la Gerencia de Servicios Sociales solo se toma como referencia el mes de abril, podemos encontrarnos situaciones totalmente injustas, trabajadores que solo han trabajado en un centro distinto al suyo un mes o en otros casos 15 días, y sin embargo van a percibir una cantidad superior que quienes han estado trabajando desde el 15 de marzo que se inició la crisis sanitaria y que aún siguen trabajando en su propio centro.



Ponemos unos Ejemplos significativos:

Auxiliar de Enfermería o CTSA, que han trabajado en el mismo centro de trabajo desde el comienzo de la alerta sanitaria: 536,37 €.

Otro personal del mismo grupo profesional, que ha trabajado en un centro de trabajo distinto al suyo el mes de abril: 893,95 €.

Enfermeros/as, que han trabajado en el mismo centro de trabajo desde el comienzo de la alerta sanitaria (Grupo funcional 2, grupo I): 700,31 €.

Enfermeros/as que han que ha trabajado en un centro de trabajo distinto al suyo el mes de abril: 1.167,19€.

Nos parece un agravio comparativo y una injusticia respecto a quienes han sufrido los peores momentos, con falta de EPI, entre otros motivos.

Respecto al personal en periodos de incapacidad temporal el documento dice que se le abonará la parte proporcional de la cantidad que le corresponda. CCOO entendemos que el personal que, trabajando en un centro con COVID-19 y que ha contraído la enfermedad se le debe abonar el 100% de la gratificación que habría correspondido en el caso de no estar de IT, puesto que las posibilidades de que el contagio se haya producido por la exposición al virus en el propio centro son muy elevadas.

Finalmente, el documento incluye como periodo de referencia a retribuir del 15 de marzo a 15 de mayo para la IT, y nosotros pensamos que el periodo de referencia debe ser desde el 15 de marzo hasta el final del periodo de alarma. Solicitamos a la Administración nos aclare la elección de estas fechas, ya que, si podemos entender la primera circunscribiéndola al momento de declaración del estado de alarma, desconocemos los motivos que han llevado a la elección de la segunda. Entendiendo CCOO que los periodos de referencia deberían ser desde el inicio del estado de alarma hasta la finalización de esta. Nos gustaría también que Gerencia nos explique ¿qué personal se encuentra en cada grupo teniendo en cuenta la competencia funcional?, y ¿qué se considera personal en contacto directo con los usuarios?.



Una vez terminado la exposición de la representante de Comisiones Obreras, la Sra. Presidenta da la palabra a la Directora Técnica de la Gerencia de Servicios Sociales para que conteste lo que estime conveniente.

Toma la palabra la representante de la Gerencia indicando que quiere contestar a la primera cosa que se ha dicho, que quiere que conste en Acta, que, tanto la Consejera de Familia, en todas sus intervenciones, en su propia comparecencia, como el Gerente Regional de Servicios Sociales, han reconocido el esfuerzo de los profesionales que han trabajado en los centros de Gerencia.

En cuanto a las cuestiones concretas por aclarar. En el punto donde se habla que los Gerentes certifiquen en concreto, lo digo también para transparencia, los puntos 1.1 y grupo 3, es porque nosotros no podemos saber que profesionales han cambiado de centro, es decir que profesionales han ido de un centro a otro, que, aunque están las resoluciones ellos los tienen allí. Es un tema que no vayan a incluir a gente que si o que no, porque todos los movimientos se han hecho o por una resolución de la Directora de la Función Pública, en el caso de personal de cambio de educación, o por acuerdos de los secretarios generales, apoyándose en el Acuerdo 9/2020, por lo que todo está documentado. Pero digamos que son casos que no están en la plantilla del centro, por eso se les dice que ellos tienen que informarnos o certificarnos, o el personal que ha estado interviniendo en otros centros, o tienen una movilidad.

En cuanto a contestar la segunda parte de que personas tienen o no contacto directo, evidentemente, como suele ocurrir siempre que se hace un cambio importante en la gestión de la nómina de un mes, como puede ser cualquier cuestión como la extra, o subidas del 2%, etc...., se mandan las consideraciones a los nomineros para resolver los matices o incidencias que ellos tienen y que luego generan mucha llamadas. Nosotros les trasladaremos al personal que está al frente de la nómina para dilucidar este tipo de dudas. En cuanto a la duda que nos trasladabas, de lo que hemos considerado, contacto directo o no contacto directo, hemos llegado a una interpretación



bastante amplia. Por eso la palabra que se ha utilizado es con contacto directo y no se ha utilizado el término atención directa. Ese matiz, no es un matiz baladí. Y en el grupo II está incluido el personal de servicios. Hemos entendido que su implicación, y su contacto con los usuarios, aunque su trabajo habitual no es con los usuarios, salvo aquellos supuestos cuando hacen la función de camarero-limpiador, o principalmente camarero en los comedores cuando hay un contacto más directo, si entendemos que también han padecido las propias circunstancias y su esfuerzo en las labores de limpieza, y sus labores también han venido condicionadas por el propio COVID. De ahí que las palabras que se ha utilizado sea, con contacto directo, frente a la palabra habitual que utilizamos que se personal de atención directa, que no hubieran quedado incluidos. El grupo II de gratificación, ese porcentaje del 0,9 es muy amplio, porque es un colectivo muy amplio, como es el personal de servicios, está en el grupo II. Por tanto, el grupo I, por intentar un poco aclarar, va a estar referenciado a aquellas competencias que «per se», no tienen contacto directo, y que no han estado en relación directa ni siquiera con el usuario. Como puede ser el personal de cocina, el personal de mantenimiento, el personal de administración, el personal ordenanza. Es decir, que su espacio de trabajo, dista mucho de poder entender en un sentido muy amplio, contacto directo. Lo explica con claridad, para que se entienda como se ha utilizado la terminología que hemos intentado que ese grupo II, y por tanto esas cifras de grupo III, y grupo IV, del Convenio Colectivo, que es donde está el grupo más amplio de nuestro personal, que son auxiliar de enfermería, cuidadores técnicos, personal de servicios, que son las categorías más voluminosas están en el grupo II entre esos 454,64 y esos 536,37.

En cuanto a la proporcionalidad, que comentabas. Ese personal de educación, que se ha incluido en el grupo III, evidentemente nosotros también hemos entendido que, el cambio de centro de trabajo de alguien que llega a un centro de trabajo que no es el suyo, que no es su trabajo habitual y que se ve obligado por una decisión de falta de disponibilidad de recursos humanos



por la situación que el propio Acuerdo 9/2020 permitía, se le asigna otro centro de trabajo que no es el suyo, en un contexto que no es el habitual y supone un esfuerzo. Ese cambio de centro de trabajo, se ha convertido en un plus, porque no era su trabajo, ni era su centro. Pero eso no quita que no haya una proporcionalidad. Evidentemente el trabajador que haya ido el 15 de abril, no va a cobrar la gratificación del mes, porque su tiempo de trabajo ha sido de 15 días. Es decir, porque la asignación se hizo del 15 de abril, y tomamos como referencia el mes será proporcional. Eso también entra dentro de la lógica. Sí que el módulo es más grande, pero la proporcionalidad está, igual que pasaría con un contrato de trabajo. Es decir, es un esfuerzo y una dedicación, que se retribuye y se compensa, pero también hay un tiempo que se cuenta. No puedes retribuir lo mismo por un día de trabajo, igual que un mes entero. Hay una retribución, pero hay una proporcionalidad como es obvio.

La Sra. Presidenta da las gracias a la representante de la Gerencia de Servicios Sociales por su exposición, indicando que si no hay nada más, y al ser extraordinaria la sesión, salvo que tengan alguna urgencia que preguntar. El representante del UGT, indica que quiere hacer una aclaración sobre lo último que se acaba de decir por la representante de la Gerencia. Interpele a la Administración sobre si se contrata sobre el 15 de abril y estoy en otro centro de trabajo, hasta el final de esto ¿voy a cobrar solamente la mitad del importe que me corresponda por grupo?

La representan de Gerencia dice que si entra el 15 de abril, sí. Cobras la mitad. A lo que el representante de UGT dice que le parece injusto. Más injusto todavía que trabajes un día y que lo cobres entero. Yo entiendo que si la proporcionalidad tiene que ser para todos. No puede haber un perjuicio, por lo que habrá que fijar una forma de compensación para esos casos. Porque si estamos fijando el 15 de abril, resulta que es una soga permanente. La representante de la Gerencia le contesta que no la ha entendido. La gratificación es una gratificación que se establece por grupos, y se establece para los trabajadores que en principio han estado en alta en la nómina del





mes de abril, sin perjuicio de que lo que habéis trasladado de los que han podido entrar en mayo, y no se ven en la foto del mes de abril y vamos a analizar esa cuestión que habéis trasladado. Si yo estoy en la nómina del mes de abril, pero mi relación laboral se inicia el 20 de abril, la gratificación será proporcional al tiempo de servicios prestados en ese mes de abril. Es decir, quien está del 20 al 30 será proporcional a su tiempo de servicios prestados. A lo que el portavoz de UGT contesta que va a ser los mismo del que está el 20 hasta el 15 de mayo. La Directora Técnica de la Gerencia le dice que es un tema de proporcionalidad, a lo que el representante de UGT, dice que sí, pero esa proporcionalidad solo se aplica al mes de abril. Por lo que toda la gente que haya seguido trabajando y que empezó el 15 de abril, solo va a tener la mitad de compensación, aunque haya gente que haya estado dos meses y medio. La portavoz de Servicios Sociales dice que sí, porque tomamos una foto. A lo que le contesta el representante sindical que siempre tomamos una foto para cercenar, encima que para nosotros nos parecen unos importes muy bajos. Continúa diciendo que él entiende que para comenzar a calcular hay un criterio objetivo, pero luego nos quedan unos flecos a la derecha y a la izquierda que habrá que compensar, porque ese empleado público ha estado trabajando tres meses. Porque luego van a venir a mi sección y me va a decir porque yo cobro lo mismo que el que ha estado 15 días porque justo fue contratado para esos 15 días de abril.

La portavoz de Gerencia dice que no puede decir en cualquier cuestión de este tipo que no hay flecos, o que haya quien se vea perjudicado, y en cambio otros se vean beneficiados porque su relación contractual se haya realizado en el mes de abril, porque luego el 3 o 4 de mayo su contrato se acabó, y resulta que él ha tenido la gratificación entera. Que no digo yo que no haya desajustes en cuanto a que en la práctica haya impresiones de quien se ve más beneficiado por coger esa fecha de corte, que otros que digan que me hubiera beneficiado más coger la fecha de corte del mes de mayo, u otros, haber cogido la fecha de corte del mes de junio. Quiero decir que entendiendo eso, vamos a ver como se plasma, es decir vamos a ver cuántos desajustes



se producen, y si es posible verificar algún margen de maniobra lo vamos a ver. Como decía antes la Sra. Presidenta mi intención es de escucha. Vuelvo a insistir, esto requiere que para gestionarlo un criterio de gestión. Y a veces eso puede no satisfacer todos los intereses de todos los trabajadores, en las situaciones individuales que se van a producir.

La representante de CCOO señala que hubiera sido más fácil haber cogido el periodo del estado de alarma. A lo que la representante de la Gerencia responde que han cogido un periodo de diferente, hemos cogido el mes de abril por ser el mes más convulso. A lo que la representante de CCOO señala que también en ese mes que es el más convulso fue en el que más bajas se producen y es cuando más gente se contrata para trabajar para sustituir a trabajadores. Han trabajado sólo un periodo del mes de abril, pero han continuado trabajando más tiempo. Es injusto que haya gente que haya trabajado ahora, pero en el mes de abril solo haya trabajado 15 días, es bastante injusto. Por eso si se toma el periodo total, es mucho más amplio. A lo que la representante de la Gerencia dice que toma nota de la observación, que lo verá con la gente de nóminas, pero que no se puede comprometer a nada.

La Sra. Presidenta da la palabra al sindicato CSiF que había pedido la palabra a la Sra. Presidenta, y su portavoz indica que lo que quiere su sindicato es abundar en lo que es el procedimiento de gestión para poder pagar, no tiene que velar o no tiene que estar participando a la hora de concederlo o no concederlo, porque entonces rompemos la filosofía del planteamiento que ha hecho Gerencia de que sea una gratificación extraordinaria en compensación de. Es evidente que los procedimientos de gestión no deben perjudicar la concesión de la gratificación. Habrá que hacer un esfuerzo, no sé cómo, no quiero decir cómo hay que hacerlo, pero sí que es verdad que debemos ser consecuentes y graciables con la gente que ha participado, y de alguna manera la Gerencia está viendo que hay una dificultad ahí que no cuadra. El interés general de dar una ayuda a los trabajadores, tendréis que valorarlo porque algo hay que hacer para intentar hacerlo. La representante de la



Gerencia indica que revisaran ese aspecto, que lo verá con la gente de nóminas, porque hay cuestiones que lógicamente se le escapan, y que tienen que ver con ajustes más finos, y entonces en la medida que haya posibilidad de ajustarlo. Continúa diciendo que insiste que esto no es un tema económico, estamos hablando de un tema de ajustes, de gestión, de llevarlo, de materializarlo. El hecho de la referencia no está pensado por un tema de costes, ni por un tema económico, está pensado por coger una referencia y hemos tenido que aquilatarlo en la gestión. En todo caso, indica la representante de la Gerencia, tomo nota y me llevo como opinión generalizada dar respuesta a un mayor número de personas que han podido estar en un espectro del tiempo más amplio.

El representante del CSiF, pregunta a la portavoz de la Gerencia, si la gratificación ¿lo van a pagar en una nómina aparte? o si ¿lo van a incluir en la nómina que corresponda en el mes que al final se tramite?

La Directora Técnica de la Gerencia le contesta que haciendo referencia a lo que comentaba CCOO, indica que SACYL lo ha cobrado todo el mundo en la nómina. Indicando además que para la Gerencia quieren que esto no suponga un esfuerzo más añadido a los gestores de nómina de los centros. Por lo que vamos a ver cuál es la gestión más idónea, también a través de Persigo, por lo que lo haremos de la forma que menos grave la carga de trabajo de los gestores de la nómina.

Por último, la representante de la Consejería de Educación indica que solo quiere decir que por ejemplo nosotros estamos pagando la nómina de Educación, complementos que la Gerencia les han pasado, y que han habilitado un complemento específico para pagarlos. Hemos estado trabajando con el Servicio de Persigo (SERVICIO DE SISTEMAS INTEGRADO DE GESTIÓN DE PERSONAL), en un módulo específico y lo metemos automáticamente en la nómina.

La Sra. Presidenta toma la palabra y señala que sí que es cierto que debe quedar separada la gestión del reconocimiento, pero luego hay que materializarlo, y vienen las quejas por no hacerlo debidamente. Por lo que



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Función Pública  
y Gobierno Abierto

pide a la parte social que, como no es fácil, dejen que utilice la Administración las herramientas de gestión.

El representante de UGT dice que quiere hacer la última aportación porque sigue dando vueltas al tema. En la cantidad de referencia, porque no partimos del sueldo base del personal laboral, a lo que la representante de la Gerencia dice que ese tema ya está cerrado.

Toma la palabra de nuevo la Sra. Presidenta, e indica a los miembros de la Mesa General de Negociación que salvo que haya alguna urgencia más hasta que acabe el mes, en agosto intentaremos seguir haciendo trabajo interno por lo menos las tres semanas primeras, y si hubiera algún tema urgente, la tercera semana o la cuarta trataríamos de trasladároslo para ver como organizamos Mesa, porque sabéis que estamos sacando cosas. En estos momentos todos necesitamos vacaciones y bien reconocidas, tanto para el personal de las consejerías como para los trabajadores de los centros, como para vosotros. Así que a mí me tenéis a vuestra disposición en el teléfono, aunque me vaya de vacaciones, por si necesitáis alguna cosa no dudéis en escribir, pero procurar descansar todos que nos espera un otoño de mucho trabajo.

Dando las gracias a todos por su trabajo, y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 11 horas.

Vº Bº. LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO

Fdo.: Paloma Rivero Ortega

Fdo.: Fernando Contreras Alonso