



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, CELEBRADA EL DÍA 29 DE SEPTIEMBRE DE 2020

En Valladolid, siendo las 11.00 horas del día 29 de septiembre de 2020, en la Sala de Reuniones de la Consejería de Presidencia , (C/ Santiago Alba, nº 1), se reúnen los miembros de la Mesa Sectorial de Función Pública, que por cada una de las representaciones se indican a continuación:

REPRESENTACIÓN DE LA

ADMINISTRACIÓN

D^a. Paloma Ortega Rivero

Directora General de Función Pública

D^a. Sonia Bustos Arribas

D^a. Cristina Fernández Renedo

Dirección General de Función Pública

D^a. Belén Bausela

Gerencia de Servicios Sociales

D^a. Begoña Fernández Olaskoaga

Consejería de Fomento y Medio Ambiente



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT

D. Julio César Martín Nevado

D. Javier del Amo Navarro

CC.OO.

D. Juan Carlos Hernández Núñez

D. Ernesto Angulo del Río

CSIF:

D. Agustín Argulo Martínez

D^a. Carmen Gutiérrez Doncel

CEMS-USCAL:

D. Juan Carlos Alonso González

D. Manuel Martínez Domínguez

CGT

D. Rodrigo Domínguez Herranz

D. Luis Salamanqués Marqués



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

ORDEN DEL DÍA

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a la sesiones de 21 y 28 de mayo de 2020, y 4 de junio de 2020.

Punto segundo: Propuesta de modificación del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio sobre medidas a adoptar durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la Sra. Directora General de la Función Pública, actuando como secretario, Fernando Contreras Alonso, funcionario del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la citada Dirección General, participando de forma presencial la parte social y de forma telemática, mediante videoconferencia, la representación de la Administración.

Punto primero: Lectura y, en su caso, aprobación de las actas correspondientes a la sesiones de 21 y 28 de mayo de 2020, y 4 de junio de 2020.

Toma la palabra la Sra. Presidenta indicando que están pendientes de aprobar las actas indicadas en el Orden del día, por lo que da la palabra a la



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

representante de la Dirección General de la Función Pública para proceder a su explicación.

En primer lugar, se pasa a aprobar la **acta de fecha 21 de mayo de 2020**, solicitando si hay algún tipo de alegación a la parte social, los cuales dan su conformidad. Igualmente se solicita la valoración a la representación de la Administración. No habiendo alegaciones al acta, ésta se aprueba por unanimidad.

Se pasa seguidamente a la siguiente acta de fecha **28 de mayo de 2020**. No habiendo alegaciones por parte de los representantes sindicales, ni por los representantes de la Administración se aprueba por unanimidad.

Por último, y dentro de éste primer punto del Orden del día, se pasa a valorar el acta de fecha **4 de junio del 2020**.

El representante de **CCOO**, indica que su organización sindical entiende que respecto al último párrafo de la página 17, dentro de la intervención que él realizó, cree que no recoge el sentido de sus palabras y que debería quedar de la siguiente forma para recoger más fielmente lo expresado. *“También señala que en algunas gerencias territoriales de servicios sociales se está trabajando al 100% de plantilla y no tienen ningún sentido, se tendría que seguir en teletrabajo. Vuelve a denunciar el exceso de plazas cuya forma de provisión es la libre designación, lo que a nuestro juicio parece venir influyendo de forma negativa en la toma de decisiones de forma ágil y autónoma”*.

Estando todos los sindicatos de acuerdo de la Mesa sectorial, y los representantes de la Administración, se acepta la modificación propuesta por el representante de CCOO aprobándose el Acta con la modificación propuesta por unanimidad.

Una vez han sido aprobadas las Actas, toma la palabra el representante de la **CGT** indicando que a su organización no le han llegado las Actas del



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

mes de noviembre, y no sabe si es porque no se les ha enviado o no les han llegado por otro motivo. La representante de la D. G. de la Función Pública le indica que las actas se han ido mandando por organización sindical, y que puede que haya habido algún error. Continúa explicando que ya se han mandado todas las actas que se han aprobado, tanto de la Mesa General, del Consejo de Función Pública, las sectoriales, etc. Le indica al representante de la CGT que por parte del Servicio encargado de este envío se revisará que ha pasado. El representante de la CGT indica que el dejó una dirección de correo electrónico para que se enviaran. La representante de la Dirección General pregunta al resto de organizaciones sindicales si han recibido las actas de la Mesa Sectorial, a lo que todos responden afirmativamente.

Pide la palabra el representante de **CESM-USCAL**, para agradecer a la Presidencia de la Mesa el envío de las actas, no solo de esta mesa sectorial, sino de todos los órganos de representación, por lo que agradece el cambio de política en la transparencia de esta Administración.

Punto segundo: Propuesta de modificación del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio sobre medidas a adoptar durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Toma la palabra la Sra. Presidenta señalando que no quisiera entrar en el punto del orden del día sin primero tratar de trasladar la justificación del porqué en la anterior modificación del Acuerdo no se convocaron las mesas sectoriales, que como todos saben es la intención de la Dirección General de la Función Pública convocarlas siempre. Como siempre en esta situación, es que el tiempo y el COVID nos comen a todos, y estuvimos esperando a que



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

hubiera unas pautas de organización y funcionamiento del Consejo Interterritorial de Sanidad que llegó a unos acuerdos tanto con las Consejerías de Sanidad y las Consejerías de Educación para tratar el tema de la reincorporación de los niños a los Centros Educativos y como podía influir en los posibles casos de COVID. Continúa diciendo la Sra. Presidenta que entonces a la espera de esas pautas, los tiempos nos comieron para hacer una modificación del Acuerdo y que los empleados públicos pudieran disfrutar de esos descansos o esas situaciones de cuarentena ante situaciones de apertura de los Centros. De ahí que, para que no se frenara el reconocimiento de ese derecho por parte de las distintas Consejerías, incluida ésta, el tiempo nos comiera y no nos diera tiempo a convocar las mesas sectoriales con tranquilidad.

La Sra. Presidenta indica que como ven, el punto que vamos a tratar hoy es más sustancial, habla de la jornada, entonces consideramos o no consideré oportuno respecto a la anterior modificación, no debatirlo en las mesas sectoriales porque tiene mucha más transcendencia. La anterior modificación son derechos que se pueden generar por situaciones puntuales de enfermedad, que es lo que marca el Consejo Interterritorial y no tenemos mucho margen de maniobra. En todo caso, mis disculpas de nuevo por las urgencias a la que le avocan esta enfermedad. No obstante, sabéis que si tenéis alguna duda o alguna queja, me las debéis hacer llegar e intentaremos modificarlo.

Continúa la Sra. Presidenta indicando ya en lo relativo al segundo punto del Orden del día, que como decía, el tema más sustancial que debe ser objeto de análisis es el tema que hace referencia a la jornada que se regula en el Acuerdo y que por tanto, hemos esperado un tiempo a poderlo convocar y hablarlo con tranquilidad con vosotros en las Mesas Sectoriales, tanto el personal funcionario como el personal laboral.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

¿Por qué lo traemos a colación? Primero, porque tal y como está redactado en estos momentos en el Acuerdo está dando problemas por el sistema combinado de cumplimiento de objetivos y fichaje por la exigencia estricta de su cumplimiento en algunas unidades administrativas. Aprovecha la Sra. Presidenta para dar las gracias de nuevo a las organizaciones sindicales por su colaboración, ya que están haciendo llegar, al igual que los propios empleados públicos directamente, las situaciones ocurridas en las distintas unidades administrativas. Por lo tanto, una redacción que da problemas, debe ser revisada. Por otro lado, porque de todos es sabido que esta organización de la jornada estaba prevista, sobre todo, para compatibilizar ese período estival en que los Centros Educativos y las Residencias y Centros de personal con discapacidad, y Residencias de ancianos estaban cerradas. Entonces, ahora el contexto es que volvemos a encontrarnos en la misma situación que nos encontramos en octubre de otros años, y por lo tanto, para homologar el sistema de jornada, no sólo de Administración General si no también con el que tiene en Sanidad y el que se tiene que mantener y negociar en los calendarios de Servicios Sociales o Educación, deben ser homogéneos. Por lo cual, es de justicia que todos los empleados públicos tengan el mismo cómputo y por los menos, un sistema que les haga tener una cierta flexibilidad para compatibilizar la vida familiar y laboral.

Continua indicando la Sra. Presidenta que tal y como está redactado ahora mismo, lo lee de forma literal, está en el punto cuatro de Organización de jornada, en la versión pone *"se establecerá un sistema de control de jornada por cumplimiento de objetivos, validado y aprobado por cada jefatura de servicio, unidad equivalente para su respectivo personal. Se establece, con carácter preferente, la prestación del servicio tanto presencial como no presencial, en un horario de jornada continuada de 8 a 15 horas, salvo para aquellos supuestos en los que resulte necesario aplicar una flexibilidad horaria dada la situación personal del trabajador, como consecuencia de los*



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

supuestos previstos en el apartado cuarto y para aquellos otros, en los que la prestación del servicio deba requerir la presencia del empleado, y la misma no pueda ser llevada a cabo en dicho tramo horario. En dichos casos, la jornada presencial se determinará dentro el horario de apertura del Centro de Trabajo. Dicha apertura se garantizará en todo caso de lunes a jueves hasta las 18 horas y los viernes hasta las 15.30 horas. El cumplimiento de jornada, tanto presencial como no presencial, se acreditará mediante declaración del trabajador remitida mensualmente a un superior jerárquico para su visto bueno, en el que se indique el cumplimiento de los objetivos a dicho período. A los meros efectos de protección del trabajador y prevención de riesgos laborales, se realizará el fichaje en el Centro de Trabajo por medios que no supongan un riesgo para la salud”.

Esto sumado a que para minimizar el impacto de contagios del COVID en los Centros de Trabajo, se prevé que las Consejerías tengan que aprobar un Plan de Ordenación de reducción del riesgo dentro de las mismas. En este sentido, lo que hemos acordado con los Secretarios Generales, es que se va a establecer, de forma combinada, el trabajo presencial y no presencial, sobre todo, el trabajo no presencial, es decir, la posibilidad de trabajar en remoto para aquellos puestos de trabajo que estén en despachos compartidos. Es decir, aquellos que tengan un despacho individual tienen menos riesgo de contagio pero los que estén en despachos de 2 o 4 personas, lo suyo es para evitar el riesgo y la descapitalización de trabajadores por un potencial contagio, es darles la posibilidad de que trabajen en modo no presencial desde su casa de manera alternativa, desde su casa o desde la oficina, por lo que están ahora en estos momentos las Secretarías Generales de cada Consejería trabajando en el plan que lo tratarán de cerrar antes del 10 de octubre y así se minimiza el riesgo de contagios.

Continúa la Sra. Presidenta en su exposición diciendo que como vamos a seguir con el trabajo, combinando la forma presencial y no presencial,



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

evidentemente el control de jornada por fichaje es para todos inviable, por lo tanto, podemos plantear una alternativa, bien de declaración responsable de cumplimiento de jornada o bien, por cumplimiento de objetivos. Lo justo es, quizás, un cumplimiento de jornada porque ahora mismo el sistema no presencial no articula otro sistema de control. Ahora con lo que indiquéis, quizás al cumplimiento de objetivos para el trabajo presencial, en estos momentos no se pueda implantar. Si es cierto que lo tenemos en el punto de mira para un análisis y un desarrollo profesional, pero lo cierto es que quizás ahora, en estos momentos de COVID, sea difícil llevarlo a cabo, y por tanto sea complicada su gestión. Con todo esto, quizás podamos dejar el sistema de fichaje en el Centro de Trabajo por medios que supongan un riesgo para la salud minimizado, simplemente para el presencial, dependiendo de lo que me comentéis. Ajustando en todo caso la jornada a la que tiene el resto de colectivos, que como sabéis, a partir del 1 de octubre o cuando se modifique el Acuerdo debiera ser la legalmente establecida en estos momentos, porque yo al Consejo de Gobierno, no puedo ponerle otra cosa a la firma que no sea eso evidentemente. Todos sabéis que hay colectivos que están excluidos en marzo de este Acuerdo, por lo tanto, sería una injusticia con respecto al resto y en todo caso, el tema de jornada debe ser objeto de negociación en otro marco. No obstante, os cedo la palabra para que digáis como lo veis.

Una vez terminada su exposición la Sra. Presidenta da la palabra al representante de la **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**.

Toma la palabra el portavoz sindical de CSIF dando los buenos días a los miembros de la Mesa Sectorial expresando que lo que está diciendo de manera indirecta es que la jornada es 37 horas y media a partir del 1 de octubre, es lo que quiere entender de lo que ha dicho. Entonces, el problema que nos estamos encontrando es que aquí no va a haber fichaje por lo que entiendo, no se va a volver a retornar al método de fichaje del dedo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Interpelando a esta cuestión la Sra. Presidenta indica al representante del CSIF, y al resto de miembros de la mesa, que el fichaje se realizará dentro de los medios que no supongan un riesgo para la salud. Como ejemplo la Sra. Presidenta señala que aquí, en la Consejería de Presidencia, tenemos la tarjeta, pues habrá que ver, dependiendo de cómo esté el sistema de fichaje en cada centro.

El representante de **CESM-USCAL**, ante la explicación de la Sra. Presidenta, pregunta que si ¿el fichaje que sea por teclado entienden que sea un riesgo para la salud? no el de tu ordenador, si no el del reloj de fichaje.

La Sra. Presidenta señala que su referencia es el del teclado del edificio, y este es el que se tiene que evitar. Para fichar incidencias habría que establecer un sistema alternativo para evitar el contagio como por Asista por ejemplo.

Continúa el representante del CSIF haciendo uso de su turno de palabra señalando que si no compartes ordenador, no tiene ningún riesgo. Simplemente, hay algunas unidades como en algunos centros de Fomento y en algunos sitios donde utilizan un mismo ordenador para fichar distintas personas, en esos casos habría que hacer una concreción.

La Sra. Presidenta señala que ante esta situación de compartir teclados de ordenador, si tienes y usas un gel hidroalcohólico, pueden limpiar el teclado, no habría problema, es más fácil eso que no limpiar un aparato que está a disposición de 700 personas.

Continúa el portavoz sindical del CSIF argumentando que en cuanto a la flexibilidad horaria, el acuerdo que ha sido modificado por el 55/2020 dice que es preferiblemente el horario sea de 08:00 a 15:00. Les están diciendo personas que tienen menores a su cargo, que tiene que dejar los niños en las escuelas infantiles, y no pueden hacer ese horario de 08:00 a 15:00, se les ha quitado el trabajo en remoto, cuando antes sí que han hecho el trabajo en



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

remoto. En verano, cuando ya se quitó el trabajo en remoto a la mayoría o a casi todos, no se les está concediendo el trabajo en remoto.

Ante esta situación, la vocal de la organización sindical, interpela a la presidencia de la Mesa que formalmente la flexibilidad horaria existe, pero si no se puede hacer la jornada de 08:00 a 15:00, y en algunos centros no les están permitiendo ir por las tardes hasta las 18:30, porque los centros deberían estar abiertos y no cerrados para poder hacer efectiva esa flexibilidad, la flexibilidad real no existe para los empleados públicos.

La Sra. Presidenta contesta a la portavoz sindical indicando que se supone que si se vuelve sistema anterior, la flexibilidad también debería estar por las tardes, que sería de 09:00 a 14:00 y por la tarde se podría recuperar.

La portavoz de CSIF pregunta entonces que si ¿el Decreto 59/2013 se mantiene?, a lo que la Sra. Presidenta responde afirmativamente.

Continúa la Sra. Presidenta diciendo que lo que no se puede, con la situación recogida en el Acuerdo es hacerlo tan rígido que la gente no lo pueda compatibilizar, por lo que mantendríamos el sistema normal.

La representante de CSIF señala que por otro lado, saben que Sacyl y Gerencia de Servicios Sociales están excluidos de este Acuerdo, pero no el personal administrativo, ¿no?

La Sra. Presidenta aclara que el personal administrativo no está excluido del Acuerdo. Estarían excluidos los de los centros socio sanitarios; residencias de ancianos, centros juveniles, personal socio sanitario. El personal administrativo estaría sometido a este Decreto de jornada, el personal socio sanitario, evidentemente, tendrán el mismo cómputo horario.

Continúa la representante sindical de CSIF con su exposición diciendo que su organización hizo un escrito sobre el tema de la cuarentena para este personal, ya que este Acuerdo regula el tema del trabajo en remoto, para



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

quien pueda hacerlo, pero ¿qué pasa cuando el trabajador tenga que estar en cuarentena por un menor a su cargo que es de contacto estrecho en su colegio, ya que tiene que estar en cuarentena 10 días?. Como se hacía mención en el escrito, esta persona no puede estar evidentemente de baja, porque el médico no le va a dar una baja cuando él no tiene ninguna enfermedad para estar de baja por IT. Pero tampoco está teletrabajando porque su puesto de trabajo no es compatible con el teletrabajo, entonces, en esos casos un deber inexcusable tampoco tendría opción a decir que está cuidando al menor o se le va a derivar a "búscate la vida, el Plan Concilia..."

La Sra. Presidenta responde que, hay permisos y licencias por cuidado de hijos menores. Otra alternativa, que se ha estado mirando, es por si en otras Comunidades Autónomas por si hubieran reconocido algún otro tipo de permiso. El Estado reguló el permiso retribuido para este caso, en el Estado de Alarma. Nosotros hemos intentado rescatarlo, pero la base legal del permiso retribuido recuperable era el Decreto del Estado de Alarma. Ahora mismo no tenemos ese presupuesto legal, por lo que ha sido inviable intentarlo recuperar aunque esa era nuestra intención. De hecho, lo hemos consultado en la Comisión de Coordinación de Empleo Público por si a nivel de Administración del Estado pudieran abrirnos esa puerta. Por el momento no responden. En otras Comunidades Autónomas tampoco tenemos conocimiento por lo que hemos consultado y que haya, entonces, en esas situaciones tendría que regularse por los sistemas tradicionales, por los permisos habituales.

Continua CSIF diciendo que lo que pasa es que los permisos que tenemos no dan la amplitud de los 10 o 14 días en el sentido de, si es por cuidado de un familiar hasta 1º grado, tienes 3-5 días, no tienes ni 10 ni 14. Este personal, si ya estamos hablando de que somos empleados públicos de la Administración, aunque estamos viendo que somos empleados públicos, unos de primera y otros de segunda.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

La Sra. Presidenta aclara a la representante de CSIF que no hay empleados públicos de primera o segunda, sino que cada uno desarrolla unas funciones de puesto de trabajo.

La representante del CSIF interpela a la Sra. Presidenta que no, porque este personal no va a poder quedarse cuidando a su hijos, lo que les va a suponer es una disminución de sus ingresos, porque si no puedes justificarlo.

Interrumpe la Sra. Presidenta a la portavoz sindical indicando que como empleado público tienes días de permiso y vacaciones.

CSIF incide en que al menos en estos supuestos se necesitarían 10 días de permiso, pero estamos donde estamos en el mes de octubre o de diciembre, 10 días seguidos de permiso de asuntos propios dudo mucho que la gente tenga para gastar de golpe.

La Sra. Presidenta indica al respecto que cada uno elige, es cierto, la profesión que al final te permite o no ejercerla.

CSIF continúa diciendo por boca de su portavoz que intenta hablar de la situación de estas personas que estando en cuarentena por COVID por un menor, no es lo mismo un funcionario o personal de Administración General que un personal que no lo pueda hacer efectivo.

La Sra. Presidenta indica que sabe esta situación, y que somos conscientes de eso, lo que pasa es que no hemos encontrado otro colchón que nos habilite la posibilidad.

La representante sindical de CSIF pregunta si la Gerencia de Servicios Sociales no nos puede dar ninguna solución.

Ante dicha cuestión, y estando presenta por vía telemática la vocal representante de la Gerencia de Servicios Sociales, dice la Sra. Directora que ahora le cederá la palabra pero antes quiere aclarar a la parte sindical que por parte de la Gerencia le han planteado el mismo problema. Ellos están



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

preocupados por esa diferencia, igual que nosotros. El permiso retribuido no hemos podido abarcarlo porque a nivel nacional la habilitación era un Decreto de Estado de Alarma que establecía unos topes. Entonces, tú puedes poner un permiso retribuido recuperable si sabes que es dentro de x tiempo, pero es que ahora mismo no tenemos un tramo de tiempo, entonces sería irnos "sine die" y vete tú a saber hasta cuando, si tuviéramos un marco temporal sería mucho más fácil. Ahora mismo, es que otra alternativa, tiene que conjugarse días, descanso porque tampoco el trabajo es el que hay. La Sra. Presidenta dice que sabe que la voluntad de la Gerencia es facilitar en la medida de lo posible todas estas alternativas que hay de permisos, descansos o de vacaciones pero, tampoco hemos encontrado otra solución.

Interviene el representante de **CESM-USCAL** preguntando si ¿se ha contemplado la posibilidad de hacer una compensación económica para que esa persona que no puede disfrutar de las mismas condiciones que otra que no tenga trabajo presencial, para que pueda contratar a una persona que cuide a los hijos mientras tanto?

La Sra. Presidenta contesta a la pregunta realizada indicando que la Consejería de Familia hace poco ha sacado unas ayudas en esos términos.

El portavoz de CESM-USCAL pregunta si esa ayuda es ¿algo específico para los funcionarios?, a lo que la Sra. Directora aclara que no, que es en general para toda la población. Expone que el dinero llega hasta donde llega y los fondos, además tienen que establecer una serie de criterios

La representante de CSIF dice que esos planes son el Plan MeCuida y el Plan Concilia.

La Sra. Presidenta cede la palabra a la representante de la Gerencia de Servicios Sociales, existiendo problemas técnicos que se tratan de solucionar.

En el impás de la conexión vía telemática con la Gerencia la representante del CSIF señala que el día 18 se modificó el punto 1 del Acuerdo



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

y que deja muy limitado, o por lo menos como lo han entendido muchas unidades administrativas, la modalidad de trabajo no presencial a tres casos tasados. Aclara la portavoz sindical que el personal que tenga a su cargo menores de 14 años podrá trabajar mediante modalidad de trabajo presencial sólo en tres casos tasados.

La Sra. Presidenta ante dicha afirmación aclara que luego, a mayores, puede haber otras circunstancias dentro de la propia Consejería que te permita el trabajo no presencial. Imagínate, con independencia de niños, si tú compartes un despacho y ahora con el Plan de Ordenación, se prevé que uno se pueda ir a casa pues ahí está una distribución para que puedas trabajar en remoto también. Eso son los supuestos de niños, pero luego puede haber otras situaciones...no es incompatible una cosa con otra.

CSIF interpela a la Presidencia indicando que ese mismo caso ha dado problemas porque hay unidades administrativas que siguen dejando el trabajo no presencial y otras ven esto como que, claramente que no se puede. Entiende CSIF que esto sería una posibilidad, porque ha estado funcionando en muchos casos, ya que ha habido gente que hacía parte del horario de 9:30 a 13:30 presencial y el resto lo complementaban con no presencial.

La Sra. Presidenta ante dicha propuesta contesta que es lo que están haciendo ahora las Secretarías Generales, están haciendo esa organización para eso. No es incompatible. Una cosa es que tú tienes esa situación cuando tienes un hijo pero luego, con independencia de eso puede haber otra.

El sindicato CSIF señala a la Sra. Presidenta que hay unidades administrativas que están viendo esa incompatibilidad y están quitando ese trabajo en remoto. Ante esta situación el sindicato CSIF propone que a lo mejor tendría que desaparecer el último párrafo del punto primero que dice "las situaciones no contempladas en este apartado se someterán al artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020 que es el Plan Concilia" porque entonces, si tú



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

no estás en estos apartados del Plan Concilia, me voy a que yo no puedo tener el trabajo en remoto y me tengo que apañar con las ayudas que considere el Plan Concilia.

Ante dicha propuesta la Sra. Presidenta solicita a la organización sindical que manden por favor la propuesta redactada, que si pueden la manden esta misma mañana.

Continúa la portavoz de CSIF relatando que ha habido gente que ha estado conciliando de esa manera, que puedes tener también un mayor y mientras por la mañana va al centro de día, tú vas y haces tu trabajo presencial y el resto del tiempo lo complementas en trabajo en remoto, en vez de ir físicamente. Hay muchas unidades administrativas que lo han visto incompatible y han dicho que se acabó, y ha mandado correos específicamente a los trabajadores diciéndole en se sentido, entonces claro, como da lugar a mal interpretaciones.

La Sra. Presidenta indica que como tienen ahora el plan en marcha se verá, pero que de todas formas, manden la propuesta para ver cómo se puede ajustar para que se entienda mejor.

Una vez resuelto los problemas técnicos informáticos existentes en la Gerencia de Servicios Sociales, la Sra. Presidenta da la palabra a la representante de la Gerencias para que dé su opinión al respecto.

La Sra. Directora Técnica de la Gerencia de Servicios Sociales indica que sólo puede ratificar lo que ha dicho la Directora, es decir, el personal que no puede realizar un trabajo no presencial, porque su trabajo lógicamente requiere ser realizado en el Centro de Trabajo, ya sea por su trabajo, bien de ordenanza o de mantenimiento, atención directa o de cuidado directo de las personas, pues no puede realizarse si no es más que dentro del puesto de trabajo y dentro del Centro de trabajo.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En estos casos, ante estas circunstancias, lógicamente si el supuesto no es un supuesto de baja, ya sea porque no sea una enfermedad del trabajador o porque no se le dé la baja para el cuidado de un menor que es contacto estrecho o en casos de cierres de aulas, lo único que cabe es hacer uso de los diferentes días de descanso que pueda tener el trabajador, de los diferentes permisos que pueda tener el trabajador, de los días de libre disposición o en su caso de diferentes cambios de turno, como es algo habitual en los Centros de trabajo, es decir, que son muchos los casos en los que los trabajadores intentan también buscar soluciones para su vida diaria, no a lo mejor por el COVID pero por muchas circunstancias que todos tenemos en un día a día, con cambios de turno, intentando conciliar la vida cotidiana y laboral. También entiendo que estamos hablando de supuestos en los que esa persona no tiene con quien dejar al menor, entiendo que si estamos hablando de una familia no monoparental, es decir, en la que hay padre y madre, pues puede que los dos trabajen, que los coincidan en un horario de trabajo o puede que no, y puede que tengan o no tengan una persona para el cuidado del menor, por lo tanto, todo ese cúmulo de circunstancias van a depender de cada caso concreto, pero una medida distinta como ha dicho la Directora pues, hoy por hoy, no las hay.

Retoma la palabra la Sra. Presidenta preguntando a la parte social que en cuanto al tema del fichaje o del control de presencia, si ¿consideran más factible el control mediante fichaje sólo y en casa una declaración responsable o un sistema parecido?, y que si ¿quieren que continuemos con el tema del cumplimiento de objetivos?

El sindicato CSIF, señala que en principio, lo que ha comentado de la declaración responsable del trabajador, de que cumple los objetivos cuando es trabajo en remoto o cuando se compagina, es lo que estaba diciendo mi compañero, parte de trabajo presencial y parte de trabajo en remoto. Ante esa posibilidad en la Gerencia de Servicios Sociales ha dicho, como nos han



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

informado algunos afiliados nuestros que, a partir del 1 de octubre, les van a hacer fichar las 7 horas y media. Entonces, aquí estamos hablando ya de la flexibilidad, de la conciliación. No puede ser es que en unos centros, aunque este Acuerdo no sea de aplicación, se excluya el ámbito de la Gerencia y Sacyl, y que lo que no puede ser es que la Gerencia de Servicios Sociales se ciña, o restrinja, la posibilidad que existe con la finalidad de reducir el contagio por COVID, la posibilidad del trabajo en remoto. Sobre todo, yo hablo de lo que conozco en los centros de Gerencia de Servicios Sociales de Palencia, en Valentín Calderón, que lo conoces tú muy bien, ahí comparten despacho 4, 5 y 6 personas, lo que no puede ser es que me diga a mí ahora que como tiene mascarilla y una pantalla, los 6 a trabajar. Cuando cabe la opción de dar la flexibilidad de poder trabajar en remoto y que no se ciña al horario de fíchame las 7 horas y media.

La Sra. Presidenta dice que se supone que eso, como os he dicho, mediante los Planes de Organización de las Consejerías, sobre todo los despachos compartidos, tiene que quedar solventado. Es el mandato del Acuerdo de Junta.

Una vez finalizada la intervención de los representantes del CSIF la Sra. Presidenta da las gracias a la organización sindical por su aportación y da la palabra a la **Unión General de Trabajadores (UGT)**.

Toma la palabra el representante de la UGT, para comenzar con su intervención. En ella indica que tenemos un problema como siempre, sobre el papel todo cuadra muy bien y luego cada Servicio Territorial hace lo que quiere. La única respuesta nueva que veo es que los Planes van a recoger un fraccionamiento del personal. No sé hasta qué extremo luego cada departamento, teniendo en cuenta lo que han hecho hasta ahora, que ha sido todo el mundo volver a trabajar, cómo van a aplicar esos Planes.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En concreto, la primera pregunta que has hecho, ¿fichaje o control de presencia? Yo creo que si al señor le vamos a hacer fichar 7 horas y media o a la compañera, en presencial no tiene por qué firmar ninguna declaración de objetivos, que es lo que estamos haciendo ahora y eso que lo hemos pedido varias veces. Pero antes declaramos la mayor, ¿por qué nos seguimos con las 7 horas de hasta ahora donde se puede y el resto del personal se le sigue fijando unas compensaciones? Puesto que media hora menos de trabajo, es más posibilidades de flexibilidad, también es una herramienta de flexibilidad posible. De momento, la experiencia los cuatro meses no parece ser que se haya detectado errores o incumplimientos ni que la media hora suponga un incremento o una pérdida de trabajo, con lo cual, hemos dado ya por renunciado a las 7 horas cuando sigue siendo una herramienta posible de flexibilidad.

La segunda sería, ¿cuándo va a entrar en vigor esto? Porque si van a tener que fichar como todos los compañeros el 1 de octubre, habrá que modificar el Acuerdo antes.

La Sra. Presidenta aclara al portavoz sindical que tiene el uso de la palabra, que sí, claro. Hasta que no esté modificado el Acuerdo, esto sigue igual.

Continúa UGT argumentando que ya están diciendo, algunas unidades administrativas que tienes que fichar 7 horas y media y el Acuerdo no se va a modificar de aquí al 1 de octubre, supongo. Por ello le solicita a la Sra. Presidenta que se lo recuerde a los Secretarios.

Ante dicho argumento la Sra. Presidenta pregunta al portavoz de UGT que lo de la media hora que está diciendo, no lo entiende, por lo que le interpela sobre si ¿serían 7 horas, en vez de 7 horas y media?

El portavoz de UGT contesta afirmativamente a la cuestión planteada, argumentando que entonces, está claro, que la Sra. Presidenta nos ha



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

rebatido las 7 horas porque se crea una injusticia, la injusticia en horario, lo que antes era el horario de verano, pues habrá que compensar al resto de compañeras que están en presencial, y me imagino que la representante de la Gerencia de Servicios Sociales ahora responderá y dirá eso genera una hora de bolsas inmensa, pero por lo menos, vamos a estudiar esa primera vía.

Continúa el representante de **CSIF** indicando en cuanto a lo que dice la Sra. Presidenta que yo a ti te oigo y me suena tan bien, y luego pienso cuando lo voy a llevar a los Centros que no va a cuadrar. No sé en qué parte me pierdo.

La Sra. Presidenta dice que evidentemente, ahora tienen 7 horas y media Sacyl, en los Centros sociosanitarios, personal docente, entonces no podemos entrar en un agravio comparativo. Otra cosa, es que se adopte media hora de flexibilidad o no o como lo hagamos. No sé cómo se puede redactar o en qué términos. Vosotros lo que consideráis es que deberíamos dejar el Acuerdo como está.

El portavoz de UGT responde que sí, por lo menos es una herramienta de flexibilidad más. Está claro que luego crea unos agravios que hay que compensar con el personal que no puede. Lo vamos a tener dentro de tres días, tenemos el calendario de escuelas infantiles y todo el material de educación prorrogado, pero la prórroga tenemos que definir, en teoría, esperábamos tener los nuevos calendarios el 1 de octubre y de momento a las alturas de tiempo en las que estamos todavía, no se han recibido prácticamente. Entonces, está claro que hay que fijar una norma, pero la norma nos pilla por los plazos, pero no sé porque la norma no puede seguir fijando un criterio de flexibilidad sobre 7 horas.

La Sra. Presidenta aclara que porque esta norma está hecha, o este Acuerdo está hecho, para un perfil de personal con unas características sin



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

prestación del servicio, teniendo en cuenta una pandemia. Pero yo desde aquí no puedo negociar 7 horas ni para Sacyl, ni para docentes, ni para Servicios Sociales porque no puedo descabalar esos servicios, ni tengo una herramienta suficiente como para decirlo. Además, según como lo exponga, estaría cargándome o estaría contraviniendo el Decreto de jornada, que es lo que actualmente está en vigor. No tengo capacidad de abarcar esas situaciones. Yo ahora mismo no le puedo decir a Sacyl haz 7 horas, por ejemplo.

Sentar agravios comparativos desde las mesas de negociación no es bueno, esto se ha sostenido por una cuestión de conciliación en verano por cierre de los centros educativos y sabéis que lo hemos mantenido en la medida de lo posible durante el estado de alarma, sobre todo. Pero ahora mismo, dejarlo como está, estaríamos excluyendo de alguna manera o dejando tirados al resto de compañeros de la Junta porque es verdad, ¿en base a qué ponen una compensación? ¿Quién les va a decir que tienen que hacer 7 horas? Yo no puedo decirles que van a hacer 7 horas. No puedo porque primero, me parece que estoy alterando la capacidad de auto organización de las Consejerías, estoy afectando la gestión de personal, y no sé si este sistema de conciliación es el ideal para esos centros tan especiales, incluso, para los centros educativos. Al final, estamos creando un agravio entre compañeros.

Si existiera una alternativa real y por escrito o demostrada de ese tipo de conciliación en Sacyl, tal y como está ahora Sacyl o en los Centros Docentes, pero ahora mismo no lo hay.

UGT vuelve a tomar el uso de su turno de palabra expresando que cuando Sacyl tiene aprobada la ponderación de las horas nocturnas en la práctica, implica una reducción de jornada en control anual, no estamos tan preocupados por los agravios comparativos que eso supone.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

En este momento, la representante de **CSIF** interviene indicando que muchas veces lo hemos pedido a la Gerencia. El Sacyl tiene una orden todos los años que les ponderan la nocturnidad y los trabajos a turnos y Gerencia de Servicios Sociales no, y lo hemos pedido años y años y ni caso. Esto supone lo que dice el compañero, reducción de cómputo de días al año. Ellos lo tienen, Sacyl sí pero Gerencia no.

Vuelve de nuevo a tomar la palabra la Sra. Presidenta para aclarar que hace tiempo que no está en Sacyl donde prestó servicio, por lo que entonces no sé cómo se organizan, pero ahora mismo lo que al final estamos haciendo es ponerle a la firma a la Junta de Castilla y León algo que yo, sé lo que controlo pero no puedo decir "es proceso que está jornada va a ser para estos trabajadores", bastante agravio tienen con la situación de presencial o no presencial o posibilidades de tener cuarentena. Tenéis, y hay que negociar, unos calendarios con una jornada, y la jornada son 37 horas y media.

Continúa CSIF expresando que como dice el compañero de UGT, la Gerencia tiene la opción de hacer una Orden, la Consejería de Familia, haciendo una ponderación de la jornada igual que Sacyl, ni más ni menos, por trabajo nocturnos y a tres turnos que tienen los trabajadores.

En este momento pide la palabra la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales**, para decir que cree que lo primero es que no debemos mezclar el foro de esta semana, con el foro de una mesa de negociación de Convenio Colectivo. Aquí no estamos negociando un Convenio Colectivo, ni estamos negociando cómo es la jornada del personal laboral. Si se quiere o no se quiere abordar en la mesa de negociación una ponderación de jornada nocturna, es un foro que no este.

Por otro lado, contesto al compañero del CSIF, la Gerencia no tiene competencia para dictar ninguna Orden sobre jornada de personal laboral. La jornada es un aspecto que viene regulado en el Convenio Colectivo, no norma



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

con rango de Ley, y no es la Gerencia competente para dictar ninguna Orden de jornada. Por tanto, no es un aspecto que creo que se puede abordar en la mesa donde nos encontramos. Creo que para eso, hay una mesa de negociación en donde habrá que tratar muchos temas, y si este es uno de los temas que se lleva a mesa, pues en esa mesa se verá la postura de la Gerencia. Los calendarios laborales, lógicamente, lo ha dicho la Directora, tienen que empezarse a negociar, y la jornada con la que se tienen que negociar, no puede ser otra que la que está legalmente establecida.

La Sra. Presidenta dice que esta es Mesa de Personal Funcionario, luego estamos hablando de una jornada en una época de COVID, donde una negociación específica a largo plazo pues tiene, como dice la representante de la Gerencia, otro contexto. Entonces, apelo a la posibilidad de establecer y mantener una jornada que sea de ejercicio lo suficientemente flexible para los trabajadores, como para que les garantice esa conciliación pero, sin saltarnos, y sin obviar, que existen otros colectivos que no están sometidos a este Acuerdo y que tienen que negociar esos calendarios. Esos calendarios, hoy por hoy, son de 37 horas y media. Si conseguimos darle una redacción al Acuerdo lo suficientemente flexible como para garantizar esa compatibilidad, bienvenido sea. Estoy abierta a cualquier tipo propuesta de redacción que nos permita esa flexibilidad en el campo de Administración General pero sin saltarnos, evidentemente, la jornada que, hoy por hoy, tenemos todos.

Sé que cada uno se inventa sus sistemas, u organiza sus sistemas para cuadrar los calendarios pero, ahora mismo, yo no me puedo meter en eso y como dice la vocal representante de la Gerencia de Servicios Sociales, para personal laboral es otra cosa.

Vuelve a hacer uso de la palabra que estaba en su poder el portavoz de **UGT** para expresar que hay agravios comparativos entre los distintos colectivos, entre docentes con laborales con funcionarios y con el personal



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

estatutario. Por lo que no está de acuerdo con que se nos diga que no podemos crear otro agravio comparativo más, con los que ya existen.

La Sra. Presidenta le interpela diciendo que más que nada es porque, evidentemente, lo hayan organizado como lo hayan organizado, ellos parten de una jornada que es la legal de 37 horas y media. Por eso os digo que el Acuerdo lo podemos redactar de una manera tan flexible, que les permita a los trabajadores del área de Administración General también contar con esa posibilidad de adaptación a la conciliación. Todos tenemos que partir del mismo casillero. Otra cosa es que ellos han hecho unos ajustes en jornadas nocturnas, nosotros podemos hacer un análisis de la flexibilidad de la jornada por conciliación pero, el punto de partida para todos los ámbitos tiene que ser el que la ley marca, porque ellos no parten de 35 horas, ellos parten de 37 horas y media con una serie de compensaciones.

Lo que estoy pidiendo aquí es que todos tenemos que partir de lo mismo. Otra cosa es la negociación que se lleva de los calendarios en otra área. Evidentemente, hoy no vamos a cerrar esto, sí que os propongo darnos redacciones alternativas, si consideráis necesario que se establezca un sistema lo suficientemente flexible partiendo todos del mismo punto de partida para garantizar esa conciliación.

El portavoz de UGT señala que entiende el planteamiento propuesto por la Administración, por lo que admiten la propuesta. Ésta sería a partir de 37 horas y media pero con medidas de flexibilidad lo más apañadas posible.

Por todo ello la Sra. Presidenta les vuelve a solicitar que les den alternativas.

El portavoz sindical de la UGT le pregunta a la Sra. Presidenta de que ¿cuánto tiempo tienen para elaborar y mandar las propuestas y demás?

La Sra. Presidenta contesta que vayan dándonoslo a lo largo de esta semana, ya que los calendarios ellos los van a negociar igual. Continúa la



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Sra. Directora diciendo que entiende que Servicios Sociales tiene que partir del punto de partida que son 37 horas y media, que es lo que legalmente está establecido, igual que el resto de los ámbitos. Nosotros tenemos que ponernos a la par cuanto antes, si podéis a lo largo de esta semana darnos alternativas y celebramos mesa la semana que viene si os parece, y propuestas de redacción para ver cómo podemos ajustarlo.

Una vez finalizada la intervención de la UGT, la Sra. Presidenta les da las gracias por su intervención y da el turno de palabra a los representantes de **Comisiones Obreras (CCOO)**.

Toma la palabra el representante sindical de CC.OO, indicando que le sigue pareciendo totalmente injusto para un personal, los que trabajan en los servicios sociosanitarios, que la mínima aplicación de una cosa que nos parece a todos vital, como es lo que se sacó el otro día del 55/2020, donde se posibilitaba a todos los niños en cuarentena que los padres se pudieran quedar con ellos, se haya quedado "fuera de la redacción a los trabajadores de los sociosanitarios y educación", porque al final creo que sí que iban aplicarlo totalmente. Continúa diciendo el representante sindical que le preocupa que seamos incapaces en una cosa básica, que todos creemos que es de ley, es de justicia y totalmente justificado, que como ha dicho la representante de la Gerencia, se tenga que buscar el trabajador sus propias formas de cumplimiento. Yo creo que tenemos ahí un problema, y seguimos sin resolverlo porque luego esto se nos traslada a lo que nos estáis pidiendo de la jornada, de los calendarios, de las 37 horas y media, ver como lo hacemos y ahí tenemos un problema importante porque igual que en Administración General, un trabajo de funcionario se puede aplicar fácilmente, en la Gerencia incluso en los propios funcionarios tenemos un problema por la cantidad de trabajo y la gente que tenemos. Habría que darle como un paso importante, por lo menos en los temas como el 55/2020, que



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

está hablando de una cuarentena de unos niños que se tienen que quedar sus padres con él, porque no hay otra opción. Lo hemos regulado para todos menos para ese personal que es el que tiene el problema.

La Sra. Presidenta explica al representante sindical que hay una diferencia sustancial, aquí sí que se puede prestar el servicio en casa, y por las características de los Centros, hay trabajos que no se pueden hacer en casa.

El portavoz de CC.OO señala que va a la solución del problema. La solución del trabajador de la Gerencia es que me tengo que buscar la vida y la solución del funcionario es que me puedo quedar en casa.

La Sra. Presidenta le aclara de nuevo que hay soluciones previstas en la ley, en el Plan Concilia, hay medidas, no es búscate la vida. El Plan Concilia prevé medidas, y hay otro tipo de permisos que están previstos, otra cosa es que no se lo ideal para esta situación. Por ello les vuelve a pedir que le hagan propuestas.

El portavoz sindical de CCO.OO, que está en el uso de su turno de palabra, indica que habrá que buscar una propuesta, porque está claro que en el 55/2020 no van incluidos y ese problema se sigue produciendo, es decir, un trabajador que trabaje en servicios sociosanitarios, como a su hijo le confinen o le manden estar en casa, ¿qué solución le damos?. Ahora mismo el trabajador no tiene un mínimo asegurado. Nosotros también tenemos que aportar soluciones, y decir creo que tiene que ser esto y esto, porque al final se tiene que dar cobertura a un problema real que se está dando estos días.

Con el planteamiento que nos hace la Sra. Presidenta, creo que tenemos que pensar un poquito en la situación que estamos a medio y largo plazo. Estamos en medio de una pandemia, seguimos todavía con este tema, que igual en 15 días esto cambia sustancialmente y sí que nos vamos otra vez a casa. ¿Vamos a hacer un Acuerdo pensando que aplicamos las 37 horas



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

y media y a ver cómo hacemos los fichajes, y a la vuelta de poco tiempo vamos a volver a como nos pasó en marzo, abril y mayo?

A colación con lo dicho, toma la palabra la Sra. Presidenta indicando que en esos momentos, os reitero que el Estado declaró un Estado de alarma, y reguló un permiso retribuido recuperable. El contexto era distinto, si el contexto cambia, evidentemente, nos tenemos que ir adaptando. Ahora mismo, tenemos que partir de la base de que, igual que ha cambiado el contexto de verano, ahora los centros han abierto, los niños van al colegio, las residencias funcionan de otra manera, hay más medidas de conciliación, que éramos conscientes que en verano existían. Tenemos que ir adaptándonos al contexto.

Continúa el representante de CC.OO diciendo que el planteamiento tal y como nos marcas o nos das la posibilidad de dar redacciones alternativas o dar posibilidades. Por parte de CC.OO lo vamos a valorar, principalmente desde un punto de vista manteniendo el 32/2020. Creo que ahora mismo es un poquito lo que más seguridad nos da, aunque vamos a chocar con el tema de jornada. Me imagino que el 32/2020, en el momento que saquéis un Acuerdo o Decreto nuevo, desaparece o queda reducido. Con lo cual, pasaremos ya por un Acuerdo o Decreto de la propia Junta de Castilla y León a las 37 horas y media, que es que no se han quitado nunca y siguen estando ahí.

La Sra. Presidenta aclara al portavoz sindical de CCOO respecto de la jornada de 37,5 horas que no se han quitado nunca.

Continúa CC.OO diciendo que la propuesta es, ¿qué hacemos para quitar el 32/2020 y volver a las 37 horas y media y que esto nos dé una solución a todos para poder seguir continuando con lo que planteéis desde Función Pública? Comparto lo que decían los compañeros, que aquí nos suena a todos muy bien, y ves facilidades por todos los sitios, pero en la realidad



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

en las jefaturas de servicios de las provincias y en todos los sitios es que cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia.

La Sra. Presidenta en el uso de la palabra insiste que si queremos evitar todas esas situaciones tenemos que dejar claro cómo se regula la jornada fija o no, y la jornada flexible o no, y el cómputo de jornada, porque en el momento que uno de esos tres factores se queden sin estar claros, cada uno lo va a aplicar como considere. Tenemos queda dar una redacción clara porque a mí me van a preguntar la jornada, en qué momento pueden flexibilizar y en qué momentos están obligados a asistir.

Con esos 3 conceptos ya lo tienen claro, si no se lo dejamos cerrado nos va a volver a pasar esto y yo me vuelvo loca escribiendo a los Servicios Territoriales y a los Secretarios, insistiendo en que todo el mundo tiene los mismos derechos en cuanto a disfrute. Para esos 3 conceptos tenemos que tratar de ser bastante taxativos porque si no, cada uno lo va a interpretar de una manera y vamos a tener problemas con la gente.

Retoma su turno de palabra CC.OO afirmando que si queremos que haya flexibilidad, lo que es un complemento fundamental, dejando de lado las 37 horas y media o 37 horas, o lo que sea, es que una parte importante del Decreto no está recogido en el Acuerdo, ni en el 32 ni en el 55, es que los Centro de Trabajo tiene que abrir hasta un determinado horario para todo el mundo, porque hay gente que tienen niños, pero hay quien tiene otras cosas.

Ante dicha afirmación la Sra. Presidenta dice que eso habrá que recuperarlo, lo dejamos de lado con esta restricción de jornada, pero ahora mismo hay que recuperarlo.

Prosigue CC.OO diciendo que entonces, ¿o recortamos jornada de alguna manera para que la gente flexibilice en las horas de mañana, que es donde están los centros abiertos, como pone en Acuerdo? o ¿volvemos a la jornada del Decreto pero con todos los centros abriendo todos los días?



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Porque ahora un montón de centros no abren, pero no de ahora, si no de ordinario, no abren por la tarde y eso no es de recibo.

Se pregunta el portavoz de CCOO de forma retórica ¿por qué no abren?, respondiéndose el mismo que porque nadie se ha puesto a llevar esto a los Juzgados. Afirma que está convencido de que a partir de ahora, si nos ponemos con las cartas encima de la mesa todos, muy claras y muy inflexibles, lo que va a ocurrir es que habrá gente que lo lleve a los Tribunales y con razón, porque el Decreto se está incumpliendo en un montón de centros, entre ellos, centros de Gerencia y no me refiero a centros asistenciales si no, centros de función administrativa pura y dura. Lo gestionan con otro criterio y al final abren una tarde y se dan por satisfechos y andan con problemas a diario, antes y ahora.

Ante dicha afirmación la Sra. Presidenta incide que por eso hay que dejarlo claro en la redacción, porque de verdad, si te pones en el lugar de la persona, al final intentar ganar algo lo que supone es una pérdida para la conciliación y lo estamos viendo.

Explica la Sra. Presidenta que el Decreto de jornada se hizo con ese sentido, vamos a recuperar esa flexibilidad y por eso esas 3 cosas tienen que quedarles claras porque cuando me hacen las consultas tengo que contestar de manera clara. No puedo andar así porque al final pasa lo que pasa, bordeando.

Persiste CC.OO, en su argumento diciendo que en cuanto se ha puesto en marcha el tema del teletrabajo, a día de hoy, tenemos muchísima gente que lo ha solicitado y no sabemos si hay contestación o no hay contestación. En el tema del trabajo no presencial nos pasa lo mismo y sería muy importante, de cara a nosotros mismos, hacer aportaciones de "yo creo que esto tiene que ir por este sitio". El tema de la optimización y de tener planes de contingencia en los planes de tipo burbuja para hacerlos en los Centros de



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

trabajo, que no coincida todo el mundo y siempre tengamos los servicios esenciales asegurados porque hay dos grupos de trabajo, o está uno o está el otro, y si uno se contagia, sabemos que está el otro.

Nos viene a nosotros bien, de cara a hacer propuestas y que vayan bien encaminadas, y no me digas "no, esto que me estás proponiendo no vale para nada porque es que en este Servicio ya tenemos totalmente contingenciado todo el tema de los equipos y ya lo que me estás diciendo no vale para nada".

La Sra. Presidenta aclara a la parte social que la premisa de la que parten esos planes es que máximo el 50% no presencial, aunque luego dependerá, teniendo en cuenta el que se comparta o no despacho. Si no se comparte despacho, prioritariamente irán a no presencial aquellos que comparten despacho. Cada uno tiene que analizar sus servicios y sus infraestructuras. Ahora mismo no lo tengo, pero yo partiría de un criterio de flexibilidad general para todos porque al final todos tienen que tener o pensar que tienen los mismos criterios para compatibilizar su vida.

No tardarán en hacerlos, me imagino que a lo largo de esta semana seguro que muchos los tienen preparados.

Agradeciendo la intervención realizada al portavoz de CCOO, la Sra. Presidenta da el turno de palabra a la **Confederación General del Trabajo. (CGT)**.

Toma la palabra el portavoz de la organización sindical de la CGT para comenzar su intervención diciendo que lo primero que tiene que decir es que está muy desorientado. Admite que se les ha enviado una convocatoria adjuntando un acuerdo correspondiente al 55/2020 y una documentación sobre gestión de casos COVID personal de la Junta de Castilla y León Administración General. Se les comunica que tal acción no ha sido realizada. Igualmente dice que igual se le ha "enredado" la documentación.



Toma la palabra la representante del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Personal Laboral de la Dirección General de la Función Pública para aclarar al portavoz de la CGT que si se fija en el Orden del día era aprobación de las actas y una propuesta de modificación del Acuerdo 32/2020 pero sin texto y sin nada.

Contesta el representante de la CGT que entonces, estamos hablando de modificación de jornada, algo para lo que yo no traigo preparado propuestas. Aclara el portavoz sindical que el funcionamiento de su organización sindical le impide presentar ningún tipo de acuerdo porque sobre este tema en concreto, tal y como lo veo, no lo hemos hablado.

Continúa con su explicación señalando que lo primero que quiere decir es que, por lo tanto, es un compromiso personal que no puedo asumir y lo segundo que quiero decir una vez dicho esto, es que aquí creo que nos hemos perdido un poquito, incluso ciñéndome al punto segundo del orden del día dice, "sobre medidas adoptadas sobre la situación de crisis sanitaria por COVID19". Aquí estamos hablando de modificar o acordar algo sobre la jornada. Si hablamos sobre el COVID, que yo sepa la situación de junio y la situación actual, si no es igual es peor, entonces ¿tomamos un acuerdo en base a una situación de peligro para la salud?, o ¿tomamos acuerdos flexibles para poder determinar en los diferentes puestos de trabajo situaciones que pudieran, de alguna forma, alinear esa situación de peligro del trabajador?

Dentro de ello entraba la flexibilidad, de lo cual han hablado muy bien los compañeros de las 35 horas esas que se dijo aquí en "petite comité", como una forma de flexibilización del acceso, de la entrada, de la salida incluso de la compatibilización de lo que es la parte presencial con la no presencial. Yo creo que bajo esa premisa de peligro, la situación que había anteriormente, en la cual se decía "vamos a intentar ser flexibles con el horario, el tema de las 35 horas". Por ejemplo, me alegra decir que se podría



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

tratar con el tema de flexibilidad, donde se pudiera, cómo se pudiera y después aplicar aquellas medidas necesarias en cada lugar.

Precisamente el Acuerdo 33/2020 es un poco genérico en ese aspecto. Después, lo que tomamos aquí fueron unos acuerdos que se transmitieron a las diferentes Consejerías y a los diferentes Organismos Autónomos. Esta es la idea general de lo que se tiene que hacer, siempre partiendo de que tendríamos que tirar hacia la mejor situación en temas de peligro por la situación de pandemia del COVID19. Si lo que vamos a tomar es un acuerdo sobre jornada, permisos, etc. es otra modificación diferente.

La Sra. Presidenta haciendo el uso de la palabra, le dicen al representante de la CGT que sin desdecirle, le pongo algo más. Cuando empezó toda la pandemia, la Junta adoptó un Acuerdo de Medidas de Organización. Después del Estado de Alarma y ante la situación de cierres educativos, ante el decaimiento del Estado de alarma y la variación de la situación COVID, la Junta modifica ese Acuerdo, que es sobre el que estamos trabajando y hemos modificado dos aspectos.

No es que estemos proponiendo una modificación considerando que la pandemia haya mejorado, lo que estamos haciendo es adaptar el funcionamiento de la organización desde el punto de vista de conciliación y organización del trabajo, teniendo en cuenta los medios con los que los trabajadores de Administración General pueden contar para la conciliación de su trabajo con su vida personal.

Antes del verano estaban cerrados los centros educativos, sí que es cierto que las Consejerías que llevan el tema de conciliación nos dijeron que iban a poner medidas, igual que Ayuntamientos y Diputaciones, pero nosotros consideramos que esas medidas eran mucho menores a las que se establecía u ofertaban otros años y por otro lado, el miedo es libre y hay mucha gente que tenía mucho miedo este verano a mandar a sus hijos a esas alternativas



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

de conciliación y por lo tanto, se sostuvo el sistema de conciliación con un Acuerdo que permitía una flexibilidad parecida a la de otros años en cuanto a cómputo de jornada y en cuanto a organización del trabajo especial por COVID.

Pero ahora estamos en otro punto, no es que la pandemia haya mejorado, pero sí que las medidas de conciliación han cambiado porque los centros educativos han abierto y las residencias ahora funcionan distinto que antes de verano. Por eso, tenemos que readaptarnos. No queremos que se pierda esa flexibilidad porque seguimos en una situación de pandemia y por eso, os proponemos que nos hagáis una redacción alternativa, pero sí que tenemos como base una norma que debemos de respetar para todos y como decía vuestro compañero, el punto de partida es para todos el mismo. Otra cosa es que cada uno establezcamos un sistema de flexibilidad de jornada adaptado a nuestra organización del trabajo y veremos cómo lo redactamos, pero no es que estemos trabajando ni modificando jornadas, estamos adaptando la organización del trabajo a la situación y a los medios con los que cuenta el trabajador.

El representante de la CGT pregunta que entiende que en base a la redacción del Acuerdo 33 y al 55, nosotros tendremos un plazo para hacer una redacción alternativa o la propuesta de añadir o quitar.

En contestación a la pregunta planteada, la Sra. Presidenta contesta que sí, sobre jornada. Partiendo de la base de que la jornada es la que es, que el Decreto tenemos que respetarlo en cuanto a flexibilidad de apertura y cierre de centros, porque es al final es lo que ha funcionado para los trabajadores, pero tratando de dar un paso más allá, teniendo en cuenta que estamos en una pandemia.

El portavoz de la CGT señala que así, sí podemos funcionar, y que por tanto están de acuerdo. Lo segundo que quiero decir es que ha mencionado,



en diferentes ocasiones, los centros educativos. Vuelvo a estar de nuevo confuso en esta mesa. Esta mesa es de la sectorial de Función Pública. De nuevo, volvemos a estar hablando de todo tipo de personal, en cosas que no tiene que ver.

Por su parte, la Sra. Presidenta responde que Educación siempre ha dicho que ellos se iban adhiriendo progresivamente a los acuerdos que suscribiéramos y como ahora estamos debatiendo para que nos hagáis propuestas, nosotros se las vamos a trasladar y ellos las van a valorar, pero ella siempre ha visto la buena voluntad tanto de Gerencia como de Educación, porque así lo han manifestado en la última mesa.

Continúa manifestándose el representante sindical de CGT queriendo que conste en acta que *“considera que el personal funcionario de los centros educativos a veces está olvidado, porque se piensa que se trata en una mesa y en la otra mesa se piensa que se trata en la otra”*.

La Sra. Presidenta responden que no, que eso quedo claro en una de las mesas que hemos tenido, no sé si fue el representante de CCOO o vosotros también que lo comentasteis, que queda claro que para el personal administrativo se lo aplicamos, y así lo ha hecho la Consejería.

El portavoz de CGT explica que les gustaría que, lo que la Dirección General de la Función Pública tuviera en mente para partir de algo, se les diera traslado o si prefieren ideas por parte de la organización sindical, a lo que la Sra. Presidenta responde que necesitan ayuda para poder “atinar”.

Continúa el representante sindical de CGT diciendo que respecto a los acuerdos que se tomaron el 4 de julio, referente el tema de los Decretos 32 y 55, una de las partes importantes era de la flexibilidad que han mencionado anteriormente. Piden que siga teniéndose en cuenta esa flexibilidad.

CGT sigue con su exposición argumentando que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice expresamente que “la prevención jamás debe



recaer su coste sobre el trabajador” y que con lo cual, si para cuidar a un hijo enfermo de COVID o que ha estado en contacto directo con un posible caso, debería estar en cuarentena, por lo que, si el trabajador se coge días de permisos, vacaciones, etc. el coste recaería sobre el mismo. Iría en contra de la ley.

Otra de las cuestiones que plantea CGT es que si durante la primera oleada de COVID y si según la auditoria se había funcionado bien en remoto, por qué cambiar. Ellos creen que lo que hay que hacer es ver en qué nos hemos equivocado en la primera oleada o que errores hemos cometidos y subsanarlos y mejorarlos en esta. Lo explica mediante un ejemplo como es el de realizar las PCR en los servicios de prevención en lugar de remitirlas a los centros de salud, los cuales están desbordados.

En definitiva, que lo que se acuerde en esta mesa de Administración General, que prácticamente cubre a los 2/3 del personal que trabaja para la Junta de Castilla y León, sirva de base para que el resto se pueda adherir a ella.

La siguiente cuestión que expone el portavoz de CGT es que si se ha planteado la Junta de Castilla y León la creación de algún tipo de centro, hotel, residencia, etc., para que los empleados públicos que tengan que estar en cuarentena no puedan contagiar a sus familiares.

La Sra. Presidenta responde que el otro día escuchó al Vicepresidente hacer mención a algo así y que es verdad que ya ha visto que han reabierto hoteles para atender a personas en esa situación, pero no se sabe si en Castilla y León, en Madrid, o en algunas Comunidades Autónomas. En todo caso, ella no distinguiría por colectivos si no por personas, porque al final esto es una pandemia de personas. Continúa diciendo que, con respecto a lo que CGT ha trasladado sobre la prevención y la cuarentena, va a consultarlo, ya que no tiene ningún problema porque le parece una observación importante.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Hablará con el Servicio de Prevención y con salud pública para ver como lo enfocan.

Acto seguido, la Sra. Presidenta se encarga de explicar que el trabajo en remoto ha funcionado y que nadie lo pone en tela de juicio, de hecho en la auditoría lo pone y ella misma nos felicita a todos, sobre a todo a quien lo ha conseguido estando en casa, pero también es verdad que el contexto es distinto. En aquel momento no había, o estaban en suspenso, los plazos administrativos, se restringió y se volcó la Administración en la prestación de servicios esenciales, el funcionamiento de la Administración tenía un objetivo básico, entonces ahora tenemos que ir a un contexto mayor, los procedimientos administrativos ahora tienen que seguir, todos son importantes porque todos tienen plazos. Entonces ahora ya no hay eslabones en la cadena con los que podamos ser, más o menos flexibles, por cuestión de plazos, otra cosa es que la conciliación la tengamos que mantener. Por eso, el siguiente plan de actuación de las Consejerías prevé el trabajo en remoto y por ello, no nos lo hemos "cargado", de hecho las licencias ahí están y la Consejería de Fomento las mantiene.

Por otra parte, la Sra. Presidenta indica que tras la aprobación del contrato de las PCR, la Gerencia de Servicios Sociales, que como veis diligentemente siempre está en las mesas en la medida de lo posible, trasladó su pesar por no poder estar incluido dentro de ese contrato, porque consideraban también un sector fundamental al de los centros socio sanitarios. Al final como todos somos Junta, el contrato no estaba todavía ultimado y sin perjuicio de que adaptemos un protocolo específico para ellos, quizás por la urgencia y las características que la propia Dirección Técnica nos traslada, paramos el contrato y lo hemos ampliado para atender a los centros de Servicios Sociales. Entonces, están dentro del contrato, están ultimando el protocolo de actuación para la gestión de esos casos de PCR con ellos, para adaptarlo a las propias características de los centros, el dinero al



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

final sale de la Junta de Castilla y León, aunque lo tramite la Consejería de Presidencia a través del Servicio de Prevención, y en este caso, a su petición y como no podía ser de otra manera, pues vamos a trabajar con ellos y con sus características. Es verdad que en un principio lo hacían a través de Atención Primaria, pero la propia prestación del servicio y las necesidades de los trabajadores han requerido que los incluyamos y no hemos tenido inconveniente en atender a esa petición así que ya están dentro. El contrato se está acabando de tramitar y las mutuas atenderán con la misma urgencia o más a este personal.

Toma de nuevo la palabra CGT para comunicar que la legalidad vigente de la jornada laboral de los empleados públicos es de 37 horas y media. No se ha prorrogado el pacto estival de 35 horas, con lo cual cree que no hay lugar a discusión de 37 horas y media o 35, si no que, lo que se debe mirar es flexibilizar la jornada sobre las 37 horas y media.

Responde la Sra. Presidenta comentando que los supuestos en los que se deba dar esta flexibilidad tienen que ser claros. No abramos una espita a que cada Jefe de Servicio entienda de una manera y se generen las diferencias que en ocasiones se generan. Estamos en lo mismo, estamos hablando de flexibilidad por una pandemia.

Continúa con la palabra el representante sindical de CGT donde expone una duda sobre la gestión de casos COVID19 que fue enviada en otro ámbito, cree que falta lo siguiente: "que mientras el trabajador esté en contacto directo con una persona pendiente de resultado de una PCR, no se le podrá exigir reanudar su trabajo presencialmente".

La Sra. Presidenta contesta que necesita que lo envíe lo anteriormente expuesto al Servicio de Prevención para que lo revisen.

Una vez finalizada la intervención de CGT, la Sra. Presidenta les da las gracias por su intervención y da el turno de palabra a los representantes de



la **Confederación Estatal de Sindicatos Médicos - Unión Sindical de Castilla y León (CESM-USCAL).**

El portavoz de CESM-USCAL comienza su exposición aclarando que es una vergüenza que se estén externalizando las PCR y que tenga que ser un Servicio de Prevención ajeno el que lo esté llevando a cabo, cuando tenía que estar realizándose a través de empleados públicos, reforzando los servicios de microbiología, los de las tomas de muestra, el laboratorio de sanidad, etc. pero nunca gastándonos 700.000€ para que un Servicio de Prevención ajeno o una empresa ajena, esté llevando a cabo estas pruebas, cuando las tiene que hacer la propia Administración con los medios que tenemos. Pone de ejemplo el Servicio de Prevención que tiene SACYL.

Otro de los temas que recoge CESM-USCAL es el tema de la flexibilidad para poder compatibilizar todas las circunstancias que tengan los diferentes empleados públicos para conciliar su vida personal con la laboral. Creen imprescindible que no haya un control horario, sino un cumplimiento de objetivos. También es evidente que hay que reforzar bien, agilizando el Decreto de teletrabajo o bien habilitando las medidas que sean necesarias para que el trabajo a distancia funcione bien. Y, a partir de ahí, lo que les preocupa realmente, son los agravios comparativos, es decir, cual es la forma de conseguir que todos aquellos trabajadores que no puedan tener esa flexibilidad, ni trabajar telemáticamente, ni otras circunstancias que pueden tener, obtengan una especie de compensación. Sólo caben dos posibilidades, una es la compensación económica y la otra sería una reducción de jornada.

Continúa el representante sindical de CESM-USCAL añadiendo que se solapan dos cuestiones. Por una parte, se solapa la necesidad de que se pueda conciliar la vida familiar con la laboral y por otra parte, se solapa el hecho de que todavía sigue vigente la jornada de las 37 horas y media.



Cree que la solución es relativamente sencilla, lo que expone es que se permita a todos los trabajadores que 2 horas y media semanales las hicieran en trabajo remoto, en su casa. Y que no fueran computadas de forma diaria, sino de forma conjunta. Lo analiza mediante un ejemplo y añade que la manera de solventarlo es mediante una declaración responsable o de objetivos.

Interrumpe la palabra del representante de CESM-USCAL, la portavoz de **CSIF** para realizar una petición sobre la retribución a la Gerencia de Servicios Sociales, ya que ésta dota de sus presupuestos el Plan de Conciliación 2020, entonces a los empleados públicos de Castilla y León, que adelante el dinero la Gerencia, y no lo tenga que adelantar el trabajador a la hora del Cheque Servicio, ayuda a menores, el Programa Crecemos. Lo que se quiere es que el dinero lo adelante la Gerencia a sus trabajadores, que no suponga reducción del salario y que sea con cargo a los presupuestos del Plan Concilia de la Gerencia.

Expuesta la petición, la **representante de la Gerencia de Servicios Sociales** toma la palabra e indica que no considera que tenga que ser ella la que conteste a esa cuestión que ha planteado la portavoz de CSIF.

A continuación, la Sra. Presidenta responde que no le parecen mal las aportaciones, y que se va intentar regular la jornada. Seguidamente, indica que vamos a la mesa de personal laboral y que evidentemente, en Administración General hay personal laboral y que no podemos dejar a nadie de nuestro sector fuera. Por lo que se va a intentar encontrar soluciones para todos.

El portavoz de **CESM-USCAL** incide en que quiere que se ponga en marcha la compensación económica a todos los trabajadores, en los mismos términos o mejores, como ya se ha hecho en SACYL. Además, vamos con bastante retraso con respecto a los empleados de las instituciones sanitarias.



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

Por otra parte, el representante de CESM-USCAL puntualiza que habían pedido un reconocimiento expreso por parte del Consejero para que agradeciera el esfuerzo en la Administración General, no sólo por la compensación económica sino por el reconocimiento social. Después, había otro compromiso, lo mismo que se modificó el Decreto 21/2018, que regula la selección de personal interino y laboral temporal, para hacerlo extensivo a los nombramientos de personal temporal, interinos y sustitutos de los puestos sanitarios, no se realizó.

Continúa diciendo el representante de CESM-USCAL explicando que eso ya está hecho y publicado, en cuanto al Decreto 21/2018 y que, sin embargo, el compromiso había sido extenderlo a todo el personal, incluido al sanitario no asistencial y no se realizó. Le gustaría que se llevara a efecto.

La Sra. Presidenta indica que ha sido un olvido y que lo retomará cuanto antes. De nuevo se disculpa ante las organizaciones sindicales.

El portavoz de la organización sindical CESM-USCAL hace un último apunte rogando que, tanto a la empresa, es decir la Junta de Castilla y León en su calidad de empleador, como a la representación social que promovió las elecciones sindicales, que retome el calendario electoral y se concluya el mismo, fijando la fecha de las elecciones de las unidades electorales que faltan por elegir. Ruega a los compañeros, responsables importantes de esas organizaciones, que retomen el tema inmediatamente y si así no fuera, que por favor, lo hiciesen a través de la Administración.

A continuación, toma la palabra el representante de **CGT** para explicar que en algunas unidades que ha habido casos positivos de COVID, el encargado de la unidad ha hecho valoración del personal que tiene que quedarse en casa. La mutua, a través de un Comité, que parece ser que tienen en algunas provincias, le ha cogido y le ha enmendado la plana a ese jefe o encargado de la unidad y ha dicho que personal que se tenía que quedar



Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Dirección General de Función Pública

en casa, se tiene que reincorporar. Cree que la valoración de quien ha estado próximo al trabajador contagiado, es el jefe de la unidad que sabe que habla con su personal, y no un Comité que no tiene ni idea de lo que está pasando en el tema.

La Sra. Presidenta contesta que en ese tema juegan dos cosas, el conocimiento de la prevención y el conocimiento de lo visto. Indica que los temas de prevención se los trasladen para poder verlo y consultarlo con el Servicio de Prevención para poder ver lo que está pasando a lo que el portavoz de CGT explica que ya realizó el envío.

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

Vº Bº LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO

Paloma Rivero Ortega

Fernando Contreras Alonso