



COMISIÓN DE LA PRESIDENCIA

PRESIDENCIA

DON JUAN PABLO IZQUIERDO FERNÁNDEZ

Sesión celebrada el día 20 de mayo de 2020, en Valladolid

ORDEN DEL DÍA

1. Comparecencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública, SC/000127, a solicitud del Grupo Parlamentario Socialista, para informar a la Comisión sobre:
 - Actuaciones realizadas por su centro directivo en relación al COVID-19 y la previsión de actuaciones relacionadas con los efectos de esta pandemia.
2. Comparecencia de la Ilma. Sra. Directora General de la Función Pública, SC/000135, a solicitud del Grupo Parlamentario Popular, para informar a la Comisión sobre:
 - Actuaciones ejecutadas por la Dirección General de la Función Pública en relación con el COVID-19.

SUMARIO

	<u>Páginas</u>
Se inicia la sesión a las once horas cinco minutos.	4661
El vicepresidente, Sr. Izquierdo Fernández, abre la sesión.	4661
Intervención de la procuradora Sra. García Sánchez (Grupo Popular) para comunicar sustituciones.	4661
Intervención de la procuradora Sra. Domínguez Arroyo (Grupo Mixto) para comunicar sustituciones.	4661
Primer y segundo puntos del orden del día. SC/000127 y SC/000135.	
El secretario, Sr. Pablos Romo, da lectura al primer y segundo puntos del orden del día.	4661



	<u>Páginas</u>
Intervención de la Sra. Rivero Ortega, directora general de la Función Pública, para informar a la Comisión.	4662
El vicepresidente, Sr. Izquierdo Fernández, suspende la sesión.	4681
Se suspende la sesión a las doce horas quince minutos y se reanuda a las doce horas treinta minutos.	4681
El vicepresidente, Sr. Izquierdo Fernández, reanuda la sesión y abre un turno para la formulación de preguntas u observaciones por parte de los portavoces de los grupos parlamentarios.	4681
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. Sacristán Rodríguez (Grupo Socialista).	4681
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. García Sánchez (Grupo Popular).	4684
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. Domínguez Arroyo (Grupo Mixto).	4688
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. Montero Carrasco (Grupo Ciudadanos).	4692
Intervención de la Sra. Rivero Ortega, directora general de la Función Pública, para responder a las cuestiones planteadas.	4695
En turno de réplica, interviene la procuradora Sra. Sacristán Rodríguez (Grupo Socialista).	4703
En turno de réplica, interviene la procuradora Sra. García Sánchez (Grupo Popular).	4706
En turno de réplica, interviene la procuradora Sra. Domínguez Arroyo (Grupo Mixto).	4708
En turno de réplica, interviene la procuradora Sra. Montero Carrasco (Grupo Ciudadanos).	4710
En turno de dúplica, interviene la Sra. Rivero Ortega, directora general de la Función Pública.	4711
El vicepresidente, Sr. Izquierdo Fernández, levanta la sesión.	4719
Se levanta la sesión a las catorce horas treinta minutos.	4719



[Se inicia la sesión a las once horas cinco minutos].

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Buenos días a todos. Damos inicio a la sesión del día de hoy, a la Comisión. Tenemos a la directora general de Función Pública, la señora doña Paloma Rivero Ortega, bienvenida. En primer lugar, ¿algún grupo parlamentario tiene que comunicar alguna sustitución? Sí. El Partido Popular, por favor.

LA SEÑORA GARCÍA SÁNCHEZ:

Sí. Gracias. Amparo Vidal Gago sustituye a Alejandro Vázquez, Rosa Esteban Ayuso sustituye a Smara Morala y Noemí Rojo Sahagún sustituye a Pedro Antonio de las Heras.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias. El secretario va a leer el primer punto del orden del día. *[Murmullos]*. Ah, sí. Perdona, Laura.

LA SEÑORA DOMÍNGUEZ ARROYO:

Laura Domínguez sustituye a Pablo Fernández.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Gracias.

SC/000127 y SC/000135

EL SECRETARIO (SEÑOR PABLOS ROMO):

Gracias, señor vicepresidente. Orden del día, que se debatirán conjuntamente. Primer punto: **Comparecencia de la ilustrísima señora Directora General de la Función Pública, Solicitud de Comparecencia número 127, a solicitud del Grupo Parlamentario Socialista, para informar a la Comisión sobre: Actuaciones realizadas por su centro directivo en relación con el COVID-19 y la previsión de actuaciones relacionadas con los efectos de esta pandemia.**

Segundo punto: **Comparecencia de la ilustrísima señora Directora General de Función Pública, Solicitud de Comparecencia número 135, a solicitud del Grupo Parlamentario Popular, para informar a la Comisión sobre: Actuaciones ejecutadas por esta Dirección General de la Función Pública en relación con el COVID-19.**

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, secretario. No quería olvidar y dejar pasar un recuerdo al vicepresidente de la Comisión... al presidente, a Pedro, un recuerdo desde aquí, yo creo que en nombre de todos los... los aquí presentes. Para seguir, pues tiene la palabra la señora directora general de Función Pública. Doña Paloma, tiene la palabra.



LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA RIVERO ORTEGA):

Muchas gracias, presidente. Buenos días. En primer lugar, quisiera, además de saludarles y desearles salud a todos, espero que se encuentren bien, expresar mi más sincero agradecimiento por dar la oportunidad a la Dirección General de Función Pública, de la Consejería de Presidencia, de expresar... expresar en este foro todas las actuaciones llevadas a cabo durante ya más de dos meses en el que vivimos esta situación de grave crisis sanitaria.

Quisiera también, en primer lugar, y antes de la exposición, y sobre todo, tener en cuenta que creo que es fundamental que prime en toda ella un sincero agradecimiento a los empleados públicos que prestan servicios en la Comunidad Autónoma, porque han demostrado una gran profesionalidad y un gran saber hacer. Hemos demostrado que somos capaces de hacer frente a una situación en la que nadie nos había preparado, ninguno estábamos preparados, ninguna oposición te prepara para esto, ni ninguna... ni ningún trabajo previo te puede dar las tablas suficientes como para hacer frente a estas situaciones. Así que mi más sincero agradecimiento a todos ellos.

También quisiera manifestar mi más sincero agradecimiento a la sociedad castellanoleonesa. ¿Por qué? Pues porque los empleados públicos prestan, prestamos, servicios precisamente porque esta sociedad existe, y, como receptora, ha sido paciente y ha sido... ha tenido sumo cuidado a la hora de demandar todas las prestaciones que desde los servicios públicos ha venido recibiendo con carácter ordinario. Así que debemos ser agradecidos los empleados públicos por esa suma paciencia y esa suma conciencia y colaboración con la prestación de los servicios públicos más esenciales, dejando de lado las reclamaciones y las peticiones ordinarias, de gestión ordinaria, que venimos prestando desde la Administración autonómica.

Y en tercer lugar, y no por ello menos importante, quisiera agradecer a todas las organizaciones sindicales, con las que el empleo público y la Dirección General tienen permanente contacto, por su también paciencia, prudencia, pero sobre todo colaboración permanente, no solo con los escritos que nos han venido remitiendo, sino también con todas aquellas reuniones que hemos mantenido con ellos, en las que han aportado alternativas a las soluciones ante las situaciones que han ido surgiendo en el día a día para hacer frente a la gestión de los servicios más esenciales y para la prevención y protección de los trabajadores públicos; por su saber estar, por su colaboración, también, en la desliberación de muchos de ellos para de nuevo incorporarse a la prestación de los servicios públicos de los que forman parte. Quisiera manifestar este sincero agradecimiento, porque han sido una parte más en la toma de decisiones desde la Dirección General.

Y, una vez hechos estos agradecimientos, que debían ser la parte más importante de la exposición de lo que desde la Dirección General de Función Pública se ha ejecutado, el objeto de la comparecencia es doble: no solo las actuaciones de ejecución desde la Dirección General de Función Pública con el COVID-19, sino también las previsiones de actuaciones relacionados con la pandemia; es decir, qué hemos hecho y hacia dónde vamos. Intentaré, a lo largo de la exposición, compatibilizar esta exposición: por un lado, lo que hemos estado haciendo, lo que hicimos hace mes y medio, que varía, en cuanto a los ritmos de trabajo, con respecto a los nuevos ritmos



de incorporación, y lo que vamos... o lo que queremos hacer cara a futuro, es decir, qué debilidades y qué fortalezas hemos aprendido o estamos aprendiendo desde la Dirección General y desde todas las Consejerías, en sus áreas de personal, de funcionamiento de los servicios públicos y del trabajo que prestan nuestros empleados públicos. Así que trataré de compaginar la respuesta en todas las actuaciones que venimos, hemos realizado y vamos a realizar.

Todo el trabajo de la Dirección General de Función Pública, en coordinación, debo insistir, siempre con todas las Consejerías a través de sus Secretarías Generales, a las cual también agradezco su eterna paciencia y colaboración, y a la Dirección de Servicios Jurídicos, que ha estado totalmente de la mano de las actuaciones y ayudándonos a trabajar para prestar el servicio desde un punto de vista jurídicamente seguro, han sido tomadas y han sido realizadas y reflexionadas bajo una serie de criterios de orientación del trabajo.

Es importante que les enmarque estos criterios de actuación y los aspectos que hemos tenido en cuenta para que puedan comprender el porqué de la toma de decisiones; que sí que tengo que reconocer que ha sido rápida, pero porque el sistema y porque el momento lo requería, y porque la enfermedad así lo exigía; no por ello ha sido irreflexiva, porque éramos conscientes de que no había horario. Y eso es una de las... esa una de las causas, o de los motivos, por los que se agradece la prestación de servicio de los empleados públicos. Muchos de ellos, más de... más de cinco días trabajando hábiles y más de las siete horas, o de las ocho o de las nueve, que pudiera correspondernos por puestos.

Los criterios de orientación, por lo tanto, han sido: primero, hemos tratado de transmitir un mensaje de tranquilidad y responsabilidad y coordinación y colaboración con todas las estructuras administrativas. Cuando surgió la pandemia, tratamos de... y los efectos de la misma en la prestación de los servicios públicos, las decisiones que se tomaban y los criterios para orientar los trabajos no podían ser adoptados de manera unilateral por la Dirección General de Función Pública, ya que la prestación de los servicios es de carácter transversal, y por lo tanto hemos estado permanentemente en colaboración y escuchando a todas las Secretarías Generales de las Consejerías para adoptar unas líneas generales de trabajo de manera uniforme.

Las medidas sí han sido adoptadas con inmediatez, y es posible que en algún momento, no digo que no, nos hayamos equivocado, pero al final de esta carrera podremos hacer una reflexión tranquila y sosegada de esas... de esos equívocos, siempre con la mejor voluntad, para que en futuras ocasiones –que ojalá no vuelva a ocurrir esto– puedan orientar los criterios de actuación para tomar decisiones ante situaciones semejantes.

También nos orienta, y nos ha orientado, el criterio de la adopción de medidas que minimicen el impacto en la prestación de los servicios públicos como efecto colateral de la pandemia. Si bien todos sabemos que la actuación de la Administración ha quedado paralizada desde un punto de vista ordinario, porque la suspensión de plazos lo demandaba, con un criterio ciertamente cabal, porque era imposible prestar los servicios públicos con su naturaleza original, sí que es cierto también que se ha tratado de establecer un punto de equilibrio en la prestación de servicios públicos y en esa suspensión de plazos para que derechos de terceros no fueran afectados. Porque, más allá de cuestiones de salud, o de cuestiones sociales, hay otras



cuestiones de carácter económico o social que no debían dejarse de prestar. Por lo tanto, el criterio en la toma de decisiones ha sido siempre tratando de minimizar el impacto de la suspensión de los plazos y del impacto del daño de carácter social y de carácter sanitario.

Los aspectos que se tienen en cuenta para desarrollar los trabajos que ahora les explicaré, tanto a presente como a futuro, son la difusión inmediata de los protocolos de prevención. La prevención de riesgos laborales es uno de los caballos de batalla fundamentales en la toma de decisiones desde la Dirección General, y así orientada a todas las Secretarías Generales de las Consejerías, porque la protección y la prevención de nuestros trabajadores es no solo una obligación de cualquier empresa, sino una obligación a mayores de la Administración autonómica. Porque, con su carácter especial de prestación de servicios, no solo tenemos que proteger a los trabajadores porque son parte de esta organización, sino porque prestan servicios a ciudadanos, cara a terceros, con los que tienen contacto permanentemente directo, y, por lo tanto, su protección y prevención es la protección y prevención de todos. De ahí que todos los trabajadores públicos debieran conocer en todo momento estas medidas de prevención y de protección para garantizarlas para ellos, para sus familiares y para aquellos para los que prestaban servicios.

Otro de los aspectos fundamentales en todos los trabajos, que les voy a explicar, ha sido la priorización del trabajo no presencial. Al principio pensábamos que esto era un imposible. La Administración, no solo la autonómica, todas las Administraciones públicas, llevamos años tratando de lograr el denominado “teletrabajo”, ya defendido desde la Unión Europea por años, pero el día a día nos ha comido a todos por la urgencia en la prestación de servicios. Pensar que no éramos capaces ha sido una... y es una idea que ya se ha quedado en el pasado, porque hemos demostrado con la priorización del trabajo desde casa y con la habilitación de los medios para ello, en coordinación con la Dirección General de Telecomunicaciones de la Consejería de Fomento, que todos los empleados públicos somos capaces de trabajar desde casa, que lo pueden hacer muy bien, que lo están haciendo muy bien y que existen medios para ello, que si bien actualmente son medios que se adoptan con inmediatez y que no deben ser sostenidos en el futuro, pero sí que medios semejantes podemos adoptar... con medios semejantes, podemos adoptar una solución que nos garantice que el trabajo no presencial ha venido para quedarse.

La adopción de fórmulas que garanticen la eficiencia en el uso de los medios de gestión de personal ha sido otro de los aspectos fundamentales. Porque si bien el sistema de contrataciones y de llamamientos ha tratado y hemos tratado de que funcionara con inmediatez, la reutilización de los recursos ante la descapitalización de los recursos humanos por enfermedad o por cargas de trabajo excesivas en determinadas prestaciones de servicios ha tenido que ser subsanada o ha tenido que ser apoyada con personal que tenemos, con empleados públicos que están preparados para ellos en distintas áreas, adscribiendo de diferentes Consejerías personal con titulación suficiente para cubrirlos en aquellas donde eran necesarias.

Garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral en este especial contexto es uno de los... una de las consecuencias y uno de los objetivos, también, que marca el trabajo no presencial. Debemos de tener en cuenta y hemos tenido siempre presente que los empleados públicos son personas que tienen familia, que han estado afectados directa o indirectamente por la enfermedad, y que además del esfuerzo



que tenemos que realizar todos para continuar trabajando con cierta normalidad, tenemos que hacerlo en un contexto en el que, probablemente, muchos de ellos hayan sufrido la pandemia y tengan daños o estén sufriendo vivencias familiares que les puedan afectar en la prestación de servicios. Por eso hemos tratado de adoptar medidas sumamente conciliadoras y respetuosas con los empleados públicos.

Garantizar también el mantenimiento y preparación de... la formación de nuestros empleados públicos. Como no dejamos de funcionar, no dejamos tampoco de garantizar su formación y su preparación, a través -insisto- de la formación no presencial, que ha garantizado la continuidad a través de un 99 % de cursos *on-line* (como les explicaré más adelante) o la adaptación de la actividad preventiva a la demanda más prioritaria.

Empecé a analizar los aspectos que tienen en cuenta en el... que se han tenido en cuenta en el desarrollo de los trabajos con el punto de la difusión inmediata de la prevención, de los protocolos de prevención, e insisto al finalizar con este aspecto, con la adaptación de una actividad preventiva que venía siendo ordinaria con los análisis y los sistemas de salud comunes, que, al uso, en la prestación ordinaria de servicios se adoptaban, reconvirtiéndola en una actividad preventiva emergente y de actividad inmediata frente a los posibles daños que se provocaran con la pandemia.

Y las premisas fundamentales para la adopción de los sistemas de gestión que hemos tomado y que seguimos tomando es la garantía... como guía o como fundamento para la adopción de las medidas, son las garantías de la aplicación de los protocolos de prevención, la atención y la prestación de los servicios públicos, no solo los básicos que les indicaba, sino también los imprescindibles como efectos de la pandemia, y la evolución y aprender. Es decir, estamos aprendiendo de lo que estamos haciendo. Cuando todo esto termine y veamos la luz -que la vamos a ver todos-, trataremos de hacer unas memorias y unos diagnósticos de evaluación de todo lo que hemos... de todas las medidas que hemos adoptado, de su impacto, de los pros y de los contras, y de las soluciones alternativas para, logrando el mismo fin, continuar con su aplicación en la Administración pública. De ahí que hasta que no se acabe la carrera no podemos dar la medalla, pero tenemos que ser conscientes que, cuando acabe la carrera, probablemente, hayamos sacado cosas muy buenas para la Administración pública. Y eso es con lo que nos tenemos que quedar.

Desde el punto de vista temporal, les debo de estructurar las actuaciones de la Dirección General de Función Pública con tres... en tres momentos: un antes, un durante y un después.

El antes. Las primeras semanas, con carácter previo -como les indicaré en el análisis... en el breve análisis normativo que les voy a exponer-, en el antes de la declaración del estado de alarma, desde la Dirección General, en colaboración con otras Direcciones, entre otras con la Dirección General de Telecomunicaciones, se previó la necesidad de garantizar la continuidad de los servicios, porque no cabe duda que la cuestión de la declaración del estado de alarma, estemos o no en él, no obvia que nos encontremos ante una situación de crisis sanitaria, ante una pandemia, que tiene efectos graves en la salud pública y que, por lo tanto, puede afectar a la prestación de los servicios públicos.

Por lo tanto, las medidas que se adopten en el ámbito de la Función Pública, del empleado público, no deben quedarse solo en una situación de estado de alarma,



sino garantizar la prestación del servicio aun continuando la pandemia, tanto antes de declararse el mismo, con los análisis previos y con la preparación para los efectos de salud en nuestros empleados públicos y la prestación de los servicios, como después, para poder continuar prestándolos ante una situación de previsibles rebrotes, como nos trasladan desde la Consejería de Sanidad y desde el Ministerio de Sanidad, o de posibles situaciones que continúen alterando la prestación normal del servicio público.

Por eso, en el antes se trabajó con previsión, con preparación y con una organización concertada con todas las Consejerías. De ahí que con la Dirección General de Telecomunicaciones se desarrollaran una serie de trabajos para garantizar el acceso remoto.

El acceso remoto, que nosotros llamamos 3.3.2 -les explico por qué-, es un acceso mucho más ágil a la... a los sistemas que tenemos todos, de manera directa, en nuestros puestos de trabajo, a nuestros ordenadores y a nuestras unidades informáticas, para el acceso a los expedientes administrativos. Se estaba desarrollando de una manera muy eficiente, desde la Dirección General de Telecomunicaciones, un sistema de acceso remoto, y desde la Dirección General pusimos nuestro granito de arena para que fueran conocedores de cuáles eran realmente las necesidades de un empleado público en su casa de acceso para continuar trabajando. Les expusimos que era preciso el acceso a las unidades de red, que era preciso la herramienta del correo electrónico como herramienta sumamente ágil para contactar entre todos.

Y que sí que es cierto que la Junta de Castilla y León tiene ya desde hace años regulado el teletrabajo mediante un decreto que establece una serie de protocolos de acceso; ese decreto, en los momentos en los que nos encontrábamos, no era lo suficientemente ágil como para afrontar esa crisis sanitaria. Insisto, es una situación sumamente excepcional en el que, como hemos visto, tanto a nivel nacional como autonómico, las normas generales u ordinarias no nos valen.

Entonces, propusimos unos accesos no ya con certificado digital, que era inviable establecer una petición masiva de certificados digitales en aquel momento y con tres días casi de... de tiempo para gestionar todo esto (más de 8.000 licencias de acceso remoto), y entonces lo que nos propusimos era un acceso al que... 3.3.2, que es el que todos los empleados públicos tenemos, que es a través de nuestros datos de nombres y apellidos. Así, con ese acceso, que es una clave y una contraseña, los empleados públicos, inmediatamente después de la declaración del estado de alarma, ya el día trece, lunes, teníamos casi todos implantado el acceso remoto y podíamos continuar trabajando desde casa con las garantías que les he dicho, con la priorización del trabajo no presencial, con la protección de la salud de los trabajadores públicos y con la conciliación de la vida familiar y laboral, que también desde el Estado se establecieron estas pautas mediante resoluciones de la Secretaría de Estado. Seguíamos la línea del sentido común, de la prevención de la salud, como lo hemos hecho todas las Administración públicas.

Durante. Bueno, durante tiene el... mientras hemos afrontado esta pandemia puede también tener dos tiempos. Las tres primeras semanas fueron sumamente duras, todos los empleados públicos han reconvertido -y de ahí también el agradecimiento- la prestación de las funciones ordinarias a una prestación de funciones totalmente extraordinarias, al margen de las tareas habituales que un puesto de



trabajo viene desempeñando. Las tres primeras semanas, en las cuales se adoptaron soluciones para la dotación de personal a los servicios públicos más esenciales, fueron fundamentales. Y de ahí que salieran normas tan emergentes y tan urgentes para garantizar esa cobertura.

Después de esas tres semanas, el trabajo no ha dejado de ser incesante para cubrir los servicios públicos y resolver más inmediatos y más urgentes, pero sí que es verdad que las decisiones han podido ser un poco más sosegadas y planificadas. Ello no quiere decir que no hayamos tratado de planificar -y ahora se lo explicaré- la organización inminente e inmediata a la que nos llevó la crisis sanitaria.

De cara al futuro, ¿qué pensamos hacer? Bueno, pues cuando termine la carrera, decidiremos. Pero sí que es cierto que ya les he dicho que adopta... estamos tomando buena nota de aquello que parece que funciona, que los empleados públicos son capaces de trabajar con unos sistemas alternativos a los ordinarios; que tenemos que reforzar la detección de necesidades, el control permanente y el seguimiento de este tipo de situaciones; que hacemos y haremos una valoración del impacto de la enfermedad y el impacto de la salud de los empleados públicos, pero también de las herramientas con las que podemos prestar el servicio. Y ahora mismo estamos haciendo una planificación no solo inmediata de la incorporación de los trabajadores, sino también, de cara al futuro, cómo pueden continuarse la prestación... cómo puede continuarse la prestación de estos servicios.

Como actuaciones concretas, como les decía, todo esto ha tenido un marco normativo: el marco estatal, evidentemente. Antes, en la Comunidad Autónoma hay un acuerdo, que ahora les analizaré, pero el Real Decreto 463, que declaró el estado de alarma, fue una pauta fundamental para la toma de decisión inminente de que todos los empleados públicos, de manera urgente, trataran de quedarse en sus casas, de forma no presencial prestar los servicios públicos y reforzar los sistemas y los servicios de prevención, para así proteger a nuestros trabajadores.

Las distintas Órdenes del Ministerio de Sanidad, así como aquellas que han ido... y se han ido emitiendo desde la Organización... o protocolos, desde la Organización Mundial de la Salud, han enmarcado las pautas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Las Resoluciones de Secretaría del... de Estado de Política Territorial y Función Pública, que también hacía mención a cómo los empleados públicos debían prestar sus servicios de manera no presencial, así como el cómputo de jornadas o el tipo de situación administrativa en la que se encontraban, han enmarcado la actuación también de la Junta de Castilla y León, que seguía ya esa senda desde un principio. Porque no es más que la senda del sentido común y de la protección y prevención de los... de los empleados públicos.

Desde un punto de vista autonómico, como les digo, ya veníamos desarrollando unos trabajos, porque todos, a nivel nacional, sabíamos o intuíamos, aunque no queríamos verlo, porque nadie se lo esperaba, esta situación, y veníamos ya, dos semanas antes de la declaración del estado de alarma, valorando la adopción de medidas que garantizara la prevención.

Con el Acuerdo 920, de once de marzo, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración, se establecieron las distintas pautas para... con los... con las cuales los trabajadores públicos podían trabajar de manera conciliada desde su casa, de manera no



presencial; se establecían garantías... o se han establecido garantías de retribuciones, de atención al público y de prevención. Medidas en cuanto al cierre de centros educativos para garantizar la protección del alumnado, la flexibilización de la jornada laboral de... en los centros educativos.

Y una de las medidas también que han enmarcado la actuación de la Dirección General, que es la continuidad de los servicios y la adopción de medidas que garantizaran la prevención y la... el refuerzo ante la descapitalización de algunos servicios públicos, como podían ser de carácter sociosanitario, donde hemos... o con los cuales hemos tratado de trabajar de la mano, porque eran los que más lo demandaban en ese momento, así como aquellos que prestaban servicios o atención también a nuestra economía, por ejemplo a las oficinas territoriales de Trabajo, que se han visto sumamente afectadas por una carga de trabajo importante para hacer frente a la tramitación de expedientes administrativos derivados de la pandemia.

Las Órdenes y Resoluciones en materia sanitaria y salud pública han estado plenamente y permanentemente informando la actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General, que, como ustedes saben, es el que enmarca la coordinación de toda la prevención de la Administración pública, salvo instituciones sanitarias, y que, a través de los técnicos con los que cuenta este servicio y la presencia en las Delegaciones Territoriales, han tratado de colaborar, de la mano permanentemente de la Administración general y de la Administración institucional, en la Gerencia de Servicios Sociales, fundamentalmente, donde existen protocolos especiales de protección de los trabajadores, que, como les digo, revierten directamente en aquellos usuarios de las residencias, centros de atención de discapacitados y aquellos que dependen de la Gerencia de Servicios Sociales.

Por lo tanto, la labor preventiva y de protección en estos ámbitos ha sido uno de los caballos de batalla también de estas actuaciones de la Dirección General.

Y la Orden de la Consejería de Presidencia 339, del seis de abril, por la que se adoptan medidas en materia de asignación eficiente de recursos humanos disponibles en la Administración, que no viene más que a reforzar las pautas establecidas en el Acuerdo 920, sobre posibles descapitalizaciones de personal, supuso un refuerzo... ha supuesto un... un refuerzo para, sobre todo, la prestación de servicios de carácter sociosanitario con personal que ha venido prestando servicios con titulación necesaria en la Consejería de Educación. Una adscripción que ha garantizado que más de 160 puestos de trabajo, que eran demandados por cargas asistenciales o socioasistenciales en servicios sociales, hayan podido reforzar los llamamiento de bolsa y de interinidades o sustituciones que se han tramitado para prestar esos servicios.

Después de analizar y explicarles este contexto, les analizo el contexto en el contacto del diálogo con las organizaciones sindicales representativas. Nos encontramos con una situación en la que acabamos o se acaban de celebrar, en el mes de febrero, las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración pública. Todavía no se han terminado de celebrar, quedan pendientes algunos procesos y todavía no están inscritos todos los resultados. Por lo tanto, ha sido totalmente inviable reconstituir los órganos de representación en el ámbito del empleo público con esas nuevas... con esa nueva constitución o con esa nueva representatividad. Ello no obsta para que estemos a la escucha y en diálogo permanente con todas las



organizaciones sindicales, sin diferenciar en este diálogo las... el nivel de representatividad, porque, como les he dicho en un principio, todas ellas han sumado y han hecho propuestas que han enriquecido las decisiones de la Dirección General.

El Acuerdo 920 impulsó, garantizó y, como no podía ser de otra manera, estableció la pauta de la información permanente a las organizaciones sindicales más representativas y a aquellas que tienen presencia en el sector del empleo público. Si bien en este caso, como es evidente, la información y la reflexión no podía ser anterior, sí que ha sido inmediata, porque tanto los jefes de servicio de la Dirección General, la Coordinación de Servicios como yo misma hemos estado permanentemente en diálogo con las organizaciones sindicales. Hemos... no hemos tenido un choque con ellas en la toma de decisiones, lo cual agradezco, porque además han colaborado también a la prestación de estos servicios. Y sí que es cierto que la información se debía de garantizar *a posteriori*, y así ha sido.

Como les expuse en el ámbito más temporal, las tres primeras semanas, que han sido de un impacto mucho más duro, han sido... ha sido más difícil la comunicación o la transmisión de información en el tiempo que el acuerdo requería. Pero no es menos cierto que inmediatamente hemos trasladado toda la información a las organizaciones sindicales, y día a día que nos van llegando y nos han ido llegando soluciones, propuestas o reclamaciones de las propias organizaciones sindicales, o de los empleados públicos a través de ellas, hemos tratado de darles resolución inmediata; o bien hemos tardado porque han tenido que ser reflexionadas, pero en todo caso entendemos que esto es de ahora y no puede esperar una contestación, una respuesta, ni los trabajadores ni las organizaciones sindicales, a un mes vista; tiene que ser inmediato.

Nos hemos reunido, hemos facilitado información permanente con ellas, y se ha convocado bien... la convocatoria de Mesas -y ahora se lo explicaré- ha sido más reforzada en el ámbito de la prevención, y por lo tanto ha sido el Comité Intercentros, donde se tratan los temas de prevención de riesgos laborales, el que ha recabado más protagonismo en el diálogo con las organizaciones sindicales. Tenemos convocada para la fecha de mañana dos mesas sectoriales de negociación de Empleo Público (de Personal Laboral y de Personal Funcionario), para tratar temas que hemos ido dialogando, conversando con las organizaciones sindicales, sobre la valoración de méritos en bolsas, sobre los... el análisis -porque ya en su día se hizo- de los planes de continuidad; ahora vamos a analizar con ellas, desde el punto de vista organizativo, y a trasladarles los planes de desescalada de cada una de las Consejerías, las cuales les hemos remitido para que valoren.

Y se han contestado, como les digo, con inmediatez esos escritos, si bien, como les digo, nos hemos decantado, porque así lo requiere la materia, en el diálogo de información en materia de prevención de riesgos laborales. Como saben, en este tema todos estamos marcados tanto por las normas de salud de la Organización Mundial de la Salud, y preventivas, como del Ministerio de Sanidad y de la Consejería de Sanidad. Por lo tanto, el Servicio de Prevención, tratando de adaptarlo a las necesidades de nuestro empleado... empleo público, lo que ha hecho es adaptar esos protocolos a nuestras situaciones concretas, a nuestras Consejerías y a la prestación de nuestros servicios públicos. Y se ha debatido de manera permanente a través del Comité Intercentros, que es el órgano donde están representadas todas las organizaciones sindicales y donde se establece las pautas informativas en materia de prevención.



Para darle una mayor agilidad y una mayor continuidad a la información, que como digo es inminente, no es una cuestión de análisis a meses vista, se constituyó un grupo de trabajo técnico en el cual también están representadas todas y han formado parte –a petición de la directora, a mi petición– otros jefes de servicio, como Relaciones Laborales o el Servicio de Registro, para el apoyo del jefe de Servicio de la Presidencia de Prevención de Riesgos Laborales, porque surgían temas organizativos directamente relacionados con los preventivos y era necesario un apoyo técnico; y también para contestar y para colaborar con las organizaciones sindicales.

Pues se constituyó este grupo de trabajo en el cuatro... el día cuatro de marzo; se informó sobre la situación actual del coronavirus, de la situación de los empleados públicos, a todos los representantes con presencia en el Comité. El día doce de marzo se realizó la primera reunión del grupo de trabajo más oficial. Antes habíamos tenido la celebración del Comité Intercentros, donde se dieron o se trató de dar traslado y respuesta a todos los escritos y todas las dudas que ya venían contestándose por correo electrónico en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité extraordinario, que se celebró el día treinta de abril. ¿Por qué extraordinario? Bueno, porque evidentemente en estos momentos no podemos respetar los plazos de convocatoria, que suelen ser bastante dilatados para que todos tengamos tiempo de análisis de los documentos, pero, lamentablemente, en estos momentos no nos permiten respetar esos tiempos. El Comité extraordinario se celebró, como digo, el treinta de abril, donde se debatió con las organizaciones sindicales presentes las guías de... se han debatido las guías de desescalada, la guía que ha elaborado la Dirección General de Función Pública para la reincorporación de los trabajadores. En grupos anteriores se ha ido dando cuenta de los planes de actuación de las Consejerías –de continuidad y contingencia–, que les expondré brevemente.

Y ahora paso a exponer esa planificación, esos planes que hemos trasladado tanto a las organizaciones sindicales permanentemente –desde el punto de vista organizativo– como, desde el punto de vista preventivo, a través del Comité Intercentros.

Una prestación eficiente requiere unos planes ágiles y con criterio. Y la gestión de los servicios públicos, sin perjuicio que la premisa básica sea la orientación sanitaria y la garantía de la protección de la salud, hemos debido... debíamos y hemos elaborado unos planes para intentar valorar la continuidad no de la prestación de los servicios ordinarios, pero sí los esenciales para la sociedad, para aquellos impactos económicos, sociales o sanitarios, que requería la continuidad del trabajo de los empleados públicos de manera inminente.

Los primeros planes que se elaboraron fueron, la primera semana en la que se declaró ya el estado de alarma, fueron los planes de contingencia, con criterios de continuidad de funcionamiento de los servicios más imprescindibles y con unas medidas estrictas de limitación de tramitación de procedimientos, suspensión de plazos, que es todo lo que ha marcado la pauta de ritmos de incorporación o de prestación de los trabajos de los empleados públicos.

La pauta de la suspensión de plazos no quiere decir que se haya dejado de trabajar; y en un futuro muy próximo, cuando estos plazos ya previstos se alcen, podremos ver como muchos expedientes administrativos de gestión ordinaria esperan encima de las mesas de nuestros empleados públicos para salir de manera inmediata. Eso es lo que va a demostrar que no hemos parado de trabajar, además de todas estas prestaciones de carácter urgente.



Insisto que en estos planes de contingencia, así como en todas las actuaciones, la premisa fundamental era los protocolos de protección de la salud y la protección... y la prestación y la cobertura de los servicios públicos imprescindibles, aquellos que inicialmente y que de manera continua, durante estos dos meses, han servido para garantizar el impacto de los... de la enfermedad, tanto desde un punto de vista social como desde un punto de vista económico.

Los planes de continuidad son el segundo paso, que se analizaron semanas después, en torno a las primeras semanas de abril, para ver si aquella planificación inicial era coherente con la actividad que prestaban las Consejerías, si respetaba tanto el trabajo no presencial como la... el respeto a la prevención y la protección de los empleados públicos, la prestación de los servicios imprescindibles. Todas las Consejerías tuvieron oportunidad, con las pautas generales que les transmitimos desde la Dirección General, de analizar esta evolución. Se hicieron una serie de ajustes en cuanto a trabajo presencial o no presencial y aquellos servicios que debían o no ser reforzados por la actividad imprescindible.

Y, por suerte, podemos hablar ya de una tercera fase: la fase de desescalada. Y digo por suerte porque esto quiere decir que estamos saliendo de esta enfermedad gracias a la investigación, el desarrollo y el trabajo indispensable, y no existe adjetivo suficiente para agradecer la labor del personal de instituciones sanitarias y sociosanitarias en esta... en este momento.

Entonces, entramos en una tercera fase, en la fase denominada de desescalada. Evidentemente desde la Dirección General no tenemos competencias, ni debemos, porque no tenemos capacidad ni conocimiento suficiente en profundidad con las funciones y competencias fundamentales y más básicas de todas las Consejerías a la hora de volver, de retornar, pero sí que tenemos el deber de establecer las pautas generales de orientación en cuanto a cómo se debe de volver.

Por eso se ha elaborado esta... y la hicimos... -todo, todos nuestros trabajos hemos tratado de hacerlos visibles a través de la página web- una guía de desescalada ante el descenso de picos de contagio, guía que tiene una serie de medidas ante la previsión de mejoras y el alzamiento de suspensión de plazos de los... de la prestación y de la tramitación de los expedientes administrativos.

A nivel nacional -hago un pequeño *impasse*- nos hemos reunido en la Comisión de Coordinación Nacional de Empleo Público, con el Estado, una Comisión que tengo que decir que está funcionando muy bien. Hemos tenido dos reuniones, una al principio de la pandemia y otra hace dos semanas o tres semanas -uno se pierde en los tiempos, yo ya no sé en qué día vivo muchas veces-, y esta Comisión es de agradecer porque nos han apoyado desde la Administración del Estado para tomar una serie de pautas organizativas o nos han hecho sugerencias en cuanto a la gestión, y todas las Comunidades Autónomas hemos aportado ahí nuestro granito de arena en cuanto a medidas que hemos ido adoptando para solución de... y para afrontar la prestación de los servicios públicos y la protección del empleado público con carácter extraordinario y ordinario.

Ahí hemos aprendido los unos de los otros y hemos aprendido de los ritmos los unos de los otros. Es donde pudimos exponer que esta guía de desescalada, que tiene cinco pautas fundamentales de actuación, es la que enmarca lo que... o la que debe de enmarcar los planes de regreso, de retorno, de la actividad, no voy a



decir ordinaria, porque todavía el virus está aquí y la situación de conciliación debe garantizarse -y de prevención-, pero sí poco a poco a una actividad ordinaria de los servicios públicos.

Las pautas de esta guía siguen siendo:

La protección de los trabajadores con más riesgo. Es fundamental garantizar a ese colectivo de riesgo el... o el ingreso, o el reingreso en su caso, si han tenido una... una situación de baja por motivos de salud, una prestación no presencial. Es prioritario.

Garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El mantenimiento de los servicios esenciales para continuar con la lucha de la pandemia; no debemos olvidarlo, que estemos mejor no quiere decir que no haya gente... que todavía no haya personas y ciudadanos que todavía requieran de la prestación de estos servicios más urgentes, de carácter económico -como la prestación de los servicios que se dan desde la Consejería de Economía y Emp... de... perdón, desde los servicios del ECYL y de las oficinas territoriales de Trabajo-, sociosanitario -aquellos que se prestan desde Servicios Sociales o de instituciones sanitarias, en su caso-.

La recuperación progresiva de la prestación de los servicios ordinarios; evidentemente, si se adopta la decisión normativa de alzar los plazos que están en suspenso, tendremos que recuperar nuestros expedientes administrativos, que, insisto, no han estado olvidados, los empleados públicos han seguido con su curso, pero tendremos que sacarlos, porque ya cara a terceros pues recobran esa vida.

Y una reincorporación de la actividad ordinaria, que trataremos de compaginar con eso que les he transmitido que hemos aprendido: el trabajo presencial y no presencial. Ha venido para quedarse, pero deberá quedarse de manera regularizada, normada y con todos los parabienes para que no solo surta efectos en momentos de extrema urgencia y necesidad, sino también, de cara al futuro, para la prestación de los servicios ordinarios de la Administración pública, y por ello debemos hacer una reflexión sosegada de su impacto.

Los ámbitos en los que la guía establece las pautas para que las Consejerías reingresen... reincorporen progresivamente a los empleados públicos, y debo de decir que aquí los documentos que nos han mandado las Consejerías y hemos trasladado a las organizaciones sindicales han sido documentos y son documentos extraordinarios, de suma reflexión, que contemplan todas las situaciones de los trabajadores adscritos a cada una de ellas. Yo creo que con estas mimbres podemos hacer un buen trabajo de protección a los empleados públicos y de garantía de prestación de los servicios.

Estos tres ámbitos son:

El informativo. Es indispensable que los empleados públicos conozcan sus... no solo sus obligaciones a la hora de prestar servicios desde el punto de vista de prevención, sino sus derechos desde el punto de vista de prevención. Es fundamental que todas las unidades administrativas tengan las medidas... cuenten con las medidas de prevención suficientes como para minimizar el impacto de una posible... de un posible contagio. Y, desde el punto de vista informativo también -ahora les diré-, la ECLAP y también el Servicio de Prevención han venido permanentemente tratando



de dar difusión a todos estos protocolos y sistemas de protección, prevención, porque la prevención no solo es física, también, insisto, el impacto psicológico que puede haber causado este confinamiento en los empleados públicos es importante tenerlo en cuenta, porque a la hora del retorno debemos ser pacientes todos, los unos con los otros, y valorar las situaciones sociales y familiares que estamos viviendo para progresivamente tratar de volver a la normalidad, no con urgencia y de manera inmediata.

Y, desde el punto de vista organizativo, somos... establecemos unas referencias en la guía, en cómo se puede organizar el trabajo, evidentemente respetando el trabajo presencial, no presencial. La guía trata de ser completa en cuanto al funcionamiento del día a día, de la actuación de la Administración pública, en cuanto a personal fuera de la casa que viene, sistemas de organización, reuniones. Yo sí que les invito, por lo menos, a darles una lectura sosegada porque es la que marca y va a enmarcar el futuro de la actuación de todas las Consejerías, y así se puede entender y comprender de una manera más... más técnica, más sosegada, todas las medidas que vamos a adoptar y cómo la Administración va a recobrar sus tiempos.

Y obviamente las... el ámbito preventivo. Este ámbito es preceptivo y taxativo para todas las Consejerías. La prevención no es objeto de diálogo, no es objeto de negociación con nadie. Y esto no quiere decir que sea una dictadura, sino que, evidentemente, tenemos que prevenir y proteger, y es una materia que ya por ley debe ser garantizada para todos los empleados públicos; y, por lo tanto, las pautas, protocolos, sistemas y medios que se establecen en la guía, todas las Consejerías son conscientes, y así lo están haciendo, de que deben de prestarlos a sus empleados públicos para evitar un rebrote.

Sí que ahora, brevemente, trataré de hacerles un análisis puntual de cada una de las actuaciones, con... pocos datos les daré, porque les trataré de dar los más relevantes de las actuaciones de cada uno de los servicios que hay en la Dirección General, para que de manera concreta puedan conocer las actuaciones realizadas.

El Servicio de Relaciones Laborales, su actuación viene directamente relacionada... -también de relaciones y de actuación con el personal laboral- viene directamente relacionada con la prestación del diálogo, del entendimiento y del contacto y del recibimiento de todas aquellas aportaciones de las organizaciones sindicales. Este servicio, junto con su actividad ordinaria -que, insisto, no se ha dejado de prestar-, ha sido nuestro enlace fundamental con las organizaciones sindicales para no perder de vista su importante aportación y labor, así como el traslado de las demandas de los empleados públicos, que de manera puntual necesitaban apoyo o entendimiento en esta situación tan compleja.

También se han desarrollado las labores de gestión y de toma de datos con respecto... en la medida de lo posible, insisto, porque tendríamos que hacer un pequeño receso en todos estos dos meses para recuperar datos que están registrados en otras Consejerías, pero que podemos recabar, y que vamos a hacer en cuanto nos llegue la gestión ordinaria. Este servicio, insisto, ha gestionado el conocimiento y el... y la línea de diálogo con respecto a las desliberaciones sindicales, la incorporación... Y tengo que decir que, a pesar de la regulación estatal, no ha tenido que ser en esta Comunidad Autónoma normada, porque de manera voluntaria muchos liberados a tiempo total de las organizaciones sindicales se han puesto a prestar servicios, y



lo que ha hecho este... esta unidad, este Servicio de Relaciones Laborales, ha sido el mantenimiento de esa interlocución permanente. Dicho de manera somera, puede parecer poco, pero insisto que ha sido una labor ingente, interesante, bonita, pero muy dura.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, nuestro barco, se ha tenido que escorar hacia el ámbito de la prevención, y escorar con... con gran sentido común. La prevención ha sido fundamental, como he venido diciendo, en toda la actuación de... y en toda la toma de decisiones de la Dirección General de Función Pública y en el empleo público en general. El Servicio de Prevención comenzó a asesorar a todos los centros sobre las pautas de higiene, distanciamiento social, equipos de protección individual, en base al primer procedimiento de actuación. El Servicio de Prevención ha estado permanentemente informado de la actualización de los protocolos y de las medidas en cuanto a protección de la salud y sanitarias que se han adoptado, porque todos los planes de continuidad adoptados por las Consejerías, así como los planes de desescalada y nuestra guía, no es un documento cerrado en la parte de la prevención. Tampoco en cuanto a... organizativamente, en cuanto a su análisis organizativo, porque el día a día nos podrá decir si nos hemos equivocado y tenemos que modificar algún sistema de organización, o si podemos reforzarlo de alguna manera o enriquecerlo.

Pero también la parte de prevención es fundamental que se mantenga actualizada en cuanto a protocolos. De hecho, en la página web de la Junta de Castilla y León hay unas... una parte fundamental destinada a prevención, donde están todos los anexos relacionados con la prevención de riesgos laborales; y en la guía, anexo a ella, periódicamente, semanal o quincenalmente, en función de las modificaciones de protocolos o lo que vayamos debatiendo o viendo en cuanto al carácter organizativo, hay unos anexos de actualización de dichos protocolos para que todas las Consejerías, sin necesidad... y todos los empleados públicos, sin necesidad de ahondar en el documento, de manera accesible, vayan viendo esa actualización de prevención de riesgos laborales.

En un primer momento se suspendieron todas las programaciones preventivas. Como les he dicho, hemos cambiado y nos hemos reinventado en este momento, como no podía ser de otra manera, para pasar de una actividad ordinaria y común a una actuación preventiva urgente. Se informó a los responsables de las Consejerías, servicios territoriales y asimilados en otras instituciones, para la suspensión de estas actividades informativas. Se ha habilitado ese espacio informativo al que les estoy haciendo referencia para responsables, empleados públicos, representantes sindicales de nuestra Administración, en el apartado "Medidas preventivas ante el COVID-19".

Incluye en este apartado todos los protocolos, guías y actualizaciones que están al alcance de todos ellos, para su conocimiento, para el ejercicio de su derecho y la obligación que, como empleados públicos, tenemos de prever el daño y de protegernos. Se difunde la información actualizada a los responsables de los centros de trabajo permanentemente, mediante instrucciones como, por ejemplo, la Guía de Actuación para los Centros Dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, dependiente de la... adscrita a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades; procedimientos de actuación ante riesgos específicos; carteles de aspectos generales de prevención; recomendaciones de prevención a los trabajadores -lavado de



manos, lavado y desinfección del material, limpieza de los centros, uso de los EPI-. Este aspecto ha sido de gestión compleja, porque realmente formar... formar en una cuestión tan práctica como es ponerse algo, que puede parecer sencillo de manera directa ponerse un equipo de protección individual, hacerlo *on-line* es complicado, pero evidentemente el momento requería que fuera de esa manera. Pero yo creo que lo hemos logrado y... o eso espero, porque los datos así lo demuestran, y que en un futuro podamos continuar con esta formación presencial, adaptándonos a las distancias sociales y a los requerimientos de prevención.

Además se hicieron videos formativos sobre el uso y retirada de los equipos de protección individual; se informa a los empleados públicos con la... sobre la manera de proceder para tratar en cada caso concreto actuaciones conjuntas con el personal médico o los servicios de prevención ajenos; se les dieron pautas de actuación y de coordinación y colaboración, que al inicio de esta exposición dije que han sido uno de los principios fundamentales y de los criterios fundamentales que han orientado a la toma de decisiones; se... ha habido una comunicación permanente con los responsables de los centros, asesorándoles en cumplimiento de estas instrucciones. Y, bueno, se ha erigido, se ha constituido ese grupo de trabajo, que de manera inminente, urgente y... y con carácter prioritario ha contestado a muchísimas cuestiones sobre este tema, con un cierto consenso con las organizaciones sindicales que ha garantizado su implantación sin ningún tipo de debate o sin ningún tipo de enfrentamiento en cada uno de los centros de trabajo.

Otras actividades realizadas han sido -como les he dicho, no hemos perdido de vista nuestra actividad ordinaria- la elaboración también de los documentos muy visuales; era importante, y una de las preocupaciones que teníamos en la Dirección General es que este trabajo presencial no era... no venía siendo utilizado por muchos trabajadores por las cuestiones que analizaremos cuando todo esto termine y podamos valorar el por qué este sistema ha funcionado, además de que era necesaria... era indispensable para poder continuar con la prestación del servicio. Pero nos preocupaba mucho que el confinamiento pudiera afectar al desempeño de las funciones de los empleados públicos. La parte psicológica, el análisis de cómo afectaba la prestación del servicio, era una de las facetas fundamentales; y, además, enseñar en el tema preventivo, y enseñar a los trabajadores a utilizar las herramientas de manera equilibrada, porque, si no, te puedes tirar -y yo creo que la mayoría, si no todos los que están aquí, lo saben- veinticuatro horas pegado a un ordenador. Eso no puede... no es bueno para los empleados públicos en la tramitación de sus expedientes. Sí es necesario para algunos puestos de trabajo, que no cabe duda que debe de garantizarse, pero no para todos.

Por eso se hicieron dos guías, se elaboraron dos guías entre el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Escuela de Administración Pública, las guías de recomendaciones para realizar el trabajo en casa, que se pueden ver en la página de la Escuela de Administración Pública, tanto para los trabajadores, para su gestión ordinaria, como para los responsables de equipo.

Es indispensable que los líderes, los jefes de servicio, los... aquellos que tengan personas a su cargo sepan gestionar el trabajo en casa, sepan dar órdenes e instrucciones para que lleguen de manera ordenada, de manera cabal, a aquellos que son parte de la cadena de la gestión de los expedientes administrativos; y, por lo tanto, el cabeza, el responsable de un servicio, debe conocer cómo gestionarlo.



Y también es importante aprender a gestionar esos tiempos, porque, como digo, si bien hay figuras que hemos y han tenido que estar permanentemente en acceso, porque, bueno, la situación de... de fallecimientos la verdad es que yo creo que nos podía a todos si nos sentábamos en el sillón, y volvíamos al ordenador, pero los jefes de servicio, como cabeza de la gestión dentro de las unidades administrativas, no podían permitir o no podían establecer o abrir un sistema de trabajo que tuviera a los empleados públicos en permanente contacto con la gestión de sus expedientes.

Los ritmos en cuanto a remisión de correos electrónicos o peticiones deben de hacerse en unas horas lo suficientemente cabales como para garantizar que el empleado público sepa que tiene sus horas de trabajo, y de ahí garantizar la conciliación -que hemos tenido todos que llevar en un confinamiento muy duro, en el que los niños la verdad es que han sido nuestro referente- de manera coordinada. Si no, la conciliación no existe, si no se respetan esos tiempos de trabajo. De ahí la importancia de las guías, que yo creo que sí que han llegado, aunque daremos una valoración posterior, y han surtido su efecto.

Podría decirles mil cosas sobre el Servicio de Prevención. Simplemente, y antes de continuar con los servicios... no es que se me haya olvidado, es que no quiero robarles demasiado tiempo -aunque creo que es imprescindible y por eso han solicitado la comparecencia del análisis de las actuaciones-, pero no quiero continuar, y hago un parón, sin darles las gracias a todos los empleados públicos; ya lo he dicho, pero con aquellos que yo tengo más contactos son con los jefes de servicio de la Dirección General y con nuestro coordinador, que es el ejemplo que me ha servido para tomar decisiones, cuando... cuando correspondía, en las formas de trabajar. Los jefes de servicio de la Dirección General han hecho una labor extraordinaria, igual que todos los jefes de servicio de personal de las Consejerías, y nuestro coordinador. Y yo creo que es de agradecer permanentemente, a ellos y a todo el personal que integra los servicios, que hayan estado plenamente disponibles. Ahora vendo mucho el respeto a la conciliación, pero soy consciente que, sobre todo en las tres primeras semanas, no podíamos respetarla. Y hay muchas personas con hijos a cargo y con familiares a cargo que han estado, a pesar de todo, al pie del cañón para garantizar este funcionamiento imprescindible e indispensable.

Y continúo con el Servicio de Acceso y Provisión, uno de los importantes también para afrontar la posible descapitalización y las necesidades ante un objeto, la prestación de un servicio, que ninguno esperábamos.

El Servicio de Acceso ha continuado con la tramitación, si bien en tiempos yo diría que nunca vistos, porque la verdad es que nos hemos tenido que saltar todos los procedimientos, no sin ello -y debo de matizar- sin la seguridad jurídica que todos ellos requieren, porque todos están debidamente analizados desde un punto de vista jurídico, respetando derechos, así como no tiempos de procedimiento, pero sí las garantías suficientes. Y han tramitado sustituciones o coberturas en plazo de 24 o 72 horas. Se han emitido informes para la autorización de nombramiento de 51 funcionarios interinos urgentes por causa del COVID: en Sanidad, 25 puestos; en Sacyl, 2 puestos; servicios sociales; en las oficinas de Trabajo, en las territoriales, 21 puestos con refuerzo; o en Agricultura, que también ha requerido un... un cierto apoyo por determinadas medidas.



Se han continuado con las prórrogas trimestrales de las autorizaciones globales conjuntas, que conocen, para sustituciones y coberturas de personal. Informes para la autorización de nombramiento de 113 funcionarios interinos no urgentes, tramitados y enviados a la Dirección General, que, junto con la Dirección General de Función Pública, tramita los expedientes. Podemos destacar los 87 puestos de Fomento o 14 puestos de Economía y Hacienda. Informes ya no urgentes de actividad ordinaria no han dejado de emitirse para la cobertura necesaria de determinadas interinidades de puestos que, por motivos tasados en la norma, requieren su cobertura con carácter de interinidad.

Y también han trabajado, junto con toda la Dirección General, en la aclaración sobre posibles penalizaciones respecto al tema de gestión de bolsas de empleo, consultas de las organizaciones sindicales, nuevas convocatorias de constituciones de bolsa, instrucciones para remitir a las Consejerías y la... y han continuado trabajando en los procesos que ordinariamente desempeñan, como pueden ser los procesos de provisión, ofertas de empleo público, exámenes. Y esto, en coordinación con la Escuela de Administración Pública, pueden ver que ha continuado su tramitación, ya que la Escuela ha colgado la actualización de los temarios de promoción interna en nuestra página web, la página de la ECLAP, en la cual así los empleados públicos podían no solo continuar con su formación propia y adaptada a su puesto de trabajo, sino para su promoción profesional de manera actualizada.

Otro de los servicios fundamentales dentro de la Dirección General es el servicio Pérsigo, el que llamamos de gestión integrada de gestión de personal, nuestra herramienta de gestión. ¿Por qué digo fundamental? Pues porque Pérsigo está pensado y establece sus parámetros para las contrataciones en una gestión ordinaria y ritmos ordinarios y contratos tasados, pero no está previsto para reales decretos y para normas que prevén tipos de contratos excepcionales o necesidades como una pandemia. Esto no podía ser un límite para la contratación en personal, en instituciones sanitarias, servicios sociales u otros servicios administrativos. De ahí la importante labor de parametrización y de adaptación del sistema y de la herramienta de gestión para que den debidamente registrados todos estos contratos, para que los empleados públicos, los trabajadores contratados a tiempo parcial, a tiempo completo o de carácter temporal puedan ver reflejado su expediente administrativo en esta herramienta que coordina toda la actuación en materia de empleo público.

Han desarrollado su labor no solo en atención al usuario o en dudas sobre estos aspectos, sino en el mantenimiento de las altas y de las modificaciones, en el ajuste del sistema de bolsas de empleo de los trabajadores, en la incorporación de cambios de gestión de bolsas de empleo, para agilizar los llamamientos desde la Gerencia de Servicios Sociales. Se ha deshabilitado el acceso ordinario a las nuevas aplicaciones de teletrabajo para poder abrirlas a las más de 8.000 licencias del 3.3.2, del trabajo remoto. Hemos reconvertido el sistema para que la Administración continuara funcionando.

Se han localizado desde este servicio, en coordinación con el Servicio de Acceso, a empleados públicos de determinados centros de trabajo de la Consejería de Empleo, de Fomento, de Agricultura, de... de Cultura, de Educación, pertenecientes a cuerpos relacionados, como el Cuerpo Superior de Gestión, Auxiliar Administrativo, Faculta... el Cuerpo Facultativo Superior de la Escala de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o el Cuerpo de Técnicos y Diplomados Especialistas en la Escala de



Seguridad e Higiene en el Trabajo (un total de 2.398 localizaciones) para que se pudieran dotar a los servicios de manera ordenada y reorganizar al personal para cubrir las necesidades devenidas de la pandemia.

Se han habilitado nuevos... nuevos conceptos para la tramitación de estos contratos que con urgencia debieran ser tramitados, insisto, tanto en instituciones sanitarias como en centros sociosanitarios fundamentalmente. Y han... como consecuencia de la Orden de Sanidad 232, de quince de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos ante la gestión de crisis sanitaria, han desarrollado cinco nuevos tipos de contrato, la creación de catálogos específicos de puestos; la adaptación de estas parametrizaciones para la aplicación... para poder efectuar los contratos correctamente y queden debidamente acreditados y registrados; se ha creado nuevos conceptos retributivos para abonar productividad variable y diferencias retributivas al personal de instituciones sanitarias, porque no debemos olvidar que detrás de los acuerdos, hay... en toda casa hay... están las tripas o está el sistema que permite que todo funcione -Pérsigo es una de las herramientas-, y el personal en su servicio, suficientemente preparado, aunque no deja de evolucionar y de analizarse a sí mismo para futuras tramitaciones, y se han adaptado a estas necesidades con gran agilidad.

Se han efectuado otros cambios, como, por ejemplo -previa consulta a la Seguridad Social-, para cotizaciones de los empleados públicos que ocupan estos puestos que les he indicado, del Acuerdo 14/20, para supuestos de reincorporación de la actividad laboral del personal jubilado. Todas estas medidas de carácter organizativo, de contrataciones, han tenido su traslado y su fiel registro en el sistema, en la herramienta que gestiona el personal.

El resto de los... podría continuar analizándoles todas las anotaciones y gestiones ordinarias que no han dejado de hacer -los técnicos y la jefe de servicio no han dejado de trabajar ni un minuto en su labor ordinaria desde el punto... desde una gestión no presencial-; las anotaciones registrales se han llevado a cabo desde el Servicio de Registro, que es un servicio más de gestión ordinaria, al cual revierten todas las actuaciones que se adopten desde el Servicio de Acceso y el Servicio de Registro, tramitando todo tipo de expedientes que han continuado demandando los empleados públicos, como, por ejemplo, los expedientes de grado, el análisis de las relaciones de puestos de trabajo o la elaboración de datos estadísticos de personal.

El Servicio de Régimen Jurídico ha sido uno de los servicios también importantes e insignia para que la adopción de decisiones tan urgente e inminente se realizara con plena seguridad y garantía jurídica de respeto a nuestras normas, a las normas del Estado, a los derechos de los trabajadores, así como las diferentes sentencias que sobre materias que también han surgido en estos momentos han ido dictándose y que nos pueden servir de orientación en la toma de decisiones en la Dirección General.

Por lo tanto, este soporte es fundamental para que esta inmediatez tenga bastante, si no completa, garantía de carácter jurídico, para que en un futuro no tengamos, o los empleados públicos no tengan, problemas en las situaciones, derechos reconocidos o contrataciones efectuadas, así como en aquellas consultas que desde organizaciones sindicales o trabajadores nos revertían, así como otras Consejerías, para que la adopción de decisiones se haya realizado con plena seguridad jurídica.



La ECLAP, la Escuela de Administración Pública, yo la tengo especial cariño por lo que representa, porque representa que somos... representa que el empleado público tiene un desarrollo profesional, tiene un futuro, quiere evolucionar, quiere mejorar, no sin dejar de lado su actividad y su gestión ordinaria en cuanto a cursos formativos, que se han gestionado en este período 46 cursos de formación general con 2.306 alumnos, cursos que desde un... desde un primer momento se reconvirtieron en cursos de carácter no presencial, evidentemente, si bien aquellos que requerían cierto refuerzo, o que requieren por su naturaleza cierto refuerzo presencial, se han ido derivando a un futuro en el que podemos celebrar sesiones presenciales con la debida distancia social, pero los cursos en sí se han celebrado. Gestión de programas formativos, se han organizado 12 seminarios con... los cuales han participado 1.720 alumnos, y se han... o se van a abrir en fechas próximas los denominados MOOC.

Como les he dicho en el Servicio de Prevención, la ECLAP ha colaborado permanentemente en la divulgación y difusión de todas las medidas que desde la Dirección General se han adoptado, fundamentalmente de carácter preventivo; están en el Portal del Empleado y también en la parte correspondiente de la... del sistema o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma.

Además de continuar con esta formación, colaboraron con la difusión... elaboración y difusión de las guías del trabajo no presencial, así como en los criterios de trabajo y orientación para los responsables de grupo. Y continúan, insisto, con la gestión y con la preparación para las convocatorias de la formación de la Administración local, que es una de las partes fundamentales, y para ello hay un servicio destinado, que no se ha dejado de prestar y de organizar, aunque, si bien los tiempos se han alterado, sí que estamos hablando con todos los ayuntamientos y diputaciones para organizar esa formación de los empleados públicos locales, en este año que corresponde, de manera no presencial.

Aquellos cursos que por su naturaleza -les pongo un ejemplo, jardinería o... u obras-, evidentemente, no pueden ser de carácter no... de carácter no presencial, la... lo que hemos tratado de conciliar con ellos es que se soliciten como cursos de formación a medida y en el momento que se alce la suspensión y con el... perdón, el confinamiento, la situación más grave de efectos sanitarios, y en el momento en el que el personal esté reincorporado de manera presencial, nos lo soliciten para celebrarlo de esa manera, como cursos... a final de año prevemos que pueda ser, en todo caso garantizando las distancias sociales. De ahí la coordinación también con el Instituto Nacional de Administración Pública en la continuidad de esta formación.

El apoyo, el Programa de Apoyo a la... a la Promoción, con el objetivo de apoyar la adquisición de conocimientos necesarios de los empleados públicos, se han revisado, como les he comentado, los temarios aprovechando que los empleados públicos, bueno, pues unos tenían mayor carga de trabajo, otros menor, u otros, por su organización, podían reforzar y están interesados en reforzar sus conocimientos y también su promoción profesional, estos temarios de promoción interna han sido revisados y actualizados por la Escuela de Administración Pública.

La formación local, la primera convocatoria se efectuó a principios del año, y ahora la segunda convocatoria se han elaborado y se va a publicar; se incluyen 108 cursos con 2.251 horas lectivas.



En general, la actuación de la Escuela ha venido a demostrar que las redes sociales y los sistemas de transmisión, que quizás para algunos no fueran necesarios, son ahora un apoyo fundamental en la difusión y en el apoyo y en el refuerzo del desempeño de las funciones de nuestros trabajadores, de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma.

Han trabajado de manera coordinada con los técnicos que dedican sus labores al estudio y a la formación del nuevo modelo de evaluación al desempeño y de la formación por objetivos. Uno de los puntos fundamentales, si queremos instaurar el sistema de trabajo remoto, o teletrabajo, porque los cómputos de los tiempos y de la gestión debe hacerse en función del cumplimiento de los expedientes administrativos, no tanto centrándonos en tiempos o momentos, sino más centrándonos en los resultados. Y de ahí el estudio que están desarrollando los técnicos tanto de... que están destinados, o que tienen entre sus tareas estas funciones de análisis, de definición de los contenidos, de las estrategias de implantación de la dirección por objetivos y gestión por objetivos, y evaluación del desempeño, en colaboración con técnicos de la Escuela de Administración Pública, con la cual también... o la cual también mantiene contacto con la Dirección General de Telecomunicaciones en ese importante trabajo que vemos que es la transformación digital, no solo de los empleados públicos, sino también de toda la sociedad castellanoleonesa.

Finalmente, y como trabajos a futuro, pues yo creo que he ido exponiéndoselos a medida que veíamos la progresión y la evolución. Está claro que a futuro lo que tenemos que garantizar es que los empleados públicos se incorporen con seguridad, con todas las medidas preventivas. Debemos de tener... debemos de ser todos muy pacientes, los unos con los otros, ante el impacto que ha ocasionado en todas las familias, y por lo tanto a todos los trabajadores, esta crisis sanitaria; a algunos les ha tocado más, a otros les ha tocado menos, pero, evidentemente, para todos ha sido una alteración de nuestra forma de concebir el trabajo y la vida, y debemos de ser comprensibles. Y debemos de repensar la Administración con una premisa fundamental: diciéndoles a los empleados públicos que somos capaces, que son capaces de redefinir un sistema de trabajo tradicional y reconvertirnos; no podemos dejar de utilizar el sistema actual, pero tenemos que continuar con herramientas que nos faciliten esta gestión, no solo para la prevención, la protección, sino para la conciliación y porque todos los estudios que analizan el trabajo remoto garantizan que es un sistema que es eficiente para la Administración pública y para la sociedad castellanoleonesa.

Podría estarme horas, porque ahora que he aprovechado para presentar... *[risas]* ... para preparar la comparecencia... No recordaba, cuando empecé a escribirla, o a analizarla, nada de lo que había hecho, porque han sido unos meses que creo que han sido para todos muy duros, para todos los empleados públicos y para todos los trabajadores de esta Comunidad Autónoma y para todos los empresarios. Creo que se ha hecho mucho. Espero que nos disculpen si hemos causado -sobre todo los trabajadores- algún perjuicio a ellos o a su familia. Trataremos de subsanarlo. Y trataremos de mirar al futuro con... pues eso, con una cierta visión positiva de que somos capaces de reinventarnos, que esta Administración pública es capaz de prestar los servicios y continuar haciéndolo con agilidad y con seguridad para la sociedad castellanoleonesa, por lo cual estoy muy agradecida a todos ellos, y en especial pues a los trabajadores de las Secretarías Generales, unidades de personal



y a la gente de... de la casa, que ahora es mi casa, que es la Dirección General, que la verdad es que, bueno, han tenido un comportamiento intachable. Y muchas gracias a todos ustedes por escucharme. Estoy a su disposición.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, señora Rivero. Si no tienen inconveniente, hacemos un pequeño receso de cinco o diez minutos.

[Se suspende la sesión a las doce horas quince minutos y se reanuda a las doce horas treinta minutos].

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Retomamos la sesión. Para fijar posiciones, formular preguntas o hacer observaciones, se procede a la apertura de un turno de los portavoces de los distintos grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra, por un tiempo máximo de diez minutos, la procuradora doña Yolanda Sacristán Rodríguez.

LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

(¿No funciona? Ya... ah, ya está). Gracias, vicepresidente. Señora Rivero, buenos días. Buenos días, señorías. Sean las primeras palabras del Grupo Socialista para trasladar nuestra solidaridad con las familias de los fallecidos por el coronavirus, para desear la recuperación de las personas que actualmente se encuentran enfermas y para reconocer el ingente trabajo que... de quienes han estado combatiendo esta pandemia mundial en primera línea en los últimos meses.

Me gustaría reivindicar la figura del empleado público, y es que el funcionamiento de una sociedad descansa, en gran medida, en el quehacer diario de estos profesionales. La sanidad, la educación, los servicios sociales, la Administración son desempeñados por profesionales que dedican su trabajo a prestar un servicio. Son el sostén de la Administración, ya que hacen posible que los servicios lleguen a todos los ciudadanos. Ellos han sido los que han padecido todo los sacrificios y los que han conseguido que la Administración siguiera funcionando a pesar de las nefastas decisiones políticas de los últimos años.

Gracias, por tanto, a todo el personal sanitario, a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, a los bomberos, a la Policía Local, a los agentes medioambientales, Protección Civil, a los empleados de entidades locales, personal de residencias, a los docentes; pero también gracias a aquellos que están detrás de cada ERTE y de cada parado, tramitando cada una de las bajas, de las altas, de las ayudas, de las prestaciones, de los subsidios, de las subvenciones; como también los técnicos de Hacienda, que gestionan aplazamientos y fraccionamientos. Y todos ellos, desde sus casas, con sus recursos materiales propios. Todos ellos, y muchos más, que estoy segura que me dejo, a día de hoy siguen trabajando: unos, a pie de calle o en sus lugares de trabajo, y otros muchos delante de sus ordenadores, aislados de sus compañeros y de sus jefes, con los que solo pueden mantener contacto telefónico u *on-line*. Una nueva forma de trabajar, a la que se han tenido que acostumbrar a marchas forzadas.



El decreto de alarma no ha quitado las funciones a las Comunidades Autónomas para gestionar su personal, incluido el del Sacyl y la Gerencia de Servicios Sociales, por lo que la Junta de Castilla y León es la única responsable de la falta de personal y de recursos que padece la lucha contra pandemia. La política de personal de la Junta de Castilla y León en la lucha contra el coronavirus no se puede circunscribir solamente al área de Presidencia, sino que se han visto afectadas otras Consejerías, como Sanidad, Educación, Familia e Igualdad, donde las medidas implementadas por la propia Junta en el ámbito de personal están demostrando ser insuficientes, deficientes y con plantillas muy recortadas, y además con una falta absoluta de coordinación entre todas ellas, a pesar de lo que usted decía, señora Rivero. Durante esta crisis sanitaria partimos, además, de un sistema público muy debilitado por los recortes que han ido sufriendo ya desde el año dos mil ocho, y con el que la gestión de algunos poderes autonómicos se han... se han ensañado.

Mire, desde que en el año dos mil doce se quitó a los empleados públicos, de manera unilateral, muchos de sus derechos, sus representantes sindicales han estado trabajando para recuperarlos. En mayo del año pasado, los representantes de los trabajadores firman un acuerdo con la Junta de Castilla y León para la recuperación de la jornada laboral de 35 horas, que debía materializarse en octubre de ese mismo año; pero la Junta incumple ese acuerdo, y a día de hoy los empleados públicos de la Administración autonómica siguen sin recuperar la jornada laboral que les fue arrebatada. Este fue el enorme engaño que tuvo como víctimas a los trabajadores públicos dependientes de la Junta de Castilla y León. Y, a día de hoy, saben que el Partido Popular les mintió y les utilizó con el único fin de apuntalar a un candidato a presidente de la Junta. Pero este acuerdo iba mucho más allá de la jornada laboral de 35 horas, ya que además incluía el abono de los fondos adicionales de los años dos mil dieciocho y dos mil diecinueve y la recuperación gradual de las ayudas sociales.

Y fíjese, señora Rivero, que este acuerdo se incumple por parte de quien gobierna esta Comunidad argumentando que tiene que garantizar los servicios públicos. Y, una vez más, los trabajadores del sector público son desdeñados por quienes dirigen la Administración y engañados. Unos trabajadores que se han dejado la piel y la vida para que esta sociedad siga en pie tras esta terrible pandemia.

Y podemos hablar también, si usted quiere, de la carrera profesional, aprobada por el Partido Popular sin apoyo político ni sindical. Vamos, que aprobaron una ley que afecta a los trabajadores sin el consenso de los propios representantes sindicales.

Mire, más de 86.000 empleados públicos de la Administración autonómica, a los que hay que reconocer profesionalmente su esfuerzo, que en algunos casos les ha llevado a la enfermedad y a la muerte, y esto no se puede despachar solo con bonitas palabras. Una vez más, son trabajadores esenciales y aplaudidos, pero en algunos casos contratados en condiciones muy precarias y muy poco reconocidos; agravado todo esto aún más porque no han sido capaces ni de garantizarles la supervivencia, enviándoles a las UCI con mascarillas de mentira. El problema fundamental no es tanto lo que ha ocurrido durante la crisis sanitaria en materia de contratación de personal, sino lo que ha empezado a ocurrir con la cascada de ceses de los trabajadores sanitarios, que fueron contratados con un compromiso de larga duración.



Y mire, aunque es cierto que ha disminuido el número de hospitalizaciones, ha habido muchos trabajadores a los que se les deben días de descanso, de vacaciones, y que podrían haber sido sustituidos por aquellos. El Gobierno de la Junta de Castilla y León argumenta que no son despidos propiamente dichos, sino que no son renovaciones de contratos, o que se finiquitan los llamados contratos abiertos; muchos de ellos, además, se hicieron de manera verbal, y los trabajadores no saben ni en qué situación se encuentran o de qué manera han sido contratados.

Por otra parte, es necesario, además, que se agoten las bolsas de profesionales y voluntarios, se les dote de contratos dignos y se les mantenga en la sanidad pública ante la previsión de que se les pueda volver a necesitar. No podemos llamarles para jugarse la vida ayer por un salario mínimo, despedirles hoy, y esperar a que vuelvan mañana cuando les necesitemos de nuevo. No es ni leal ni justo por parte de la Junta de Castilla y León.

Mire, otra cuestión que nos parece muy importante resaltar, que es la propuesta que hizo la Junta, valorada en aproximadamente 25 millones de euros, que nos gustaría que nos confirmara este dato, señora Rivero. Ese esfuerzo del personal sanitario, en el que, mientras los sindicatos pierden... piden -perdón- tiempo para analizar esa propuesta, la Junta de Castilla y León aparece rápidamente en los medios de comunicación diciendo que estos, los sindicatos, se negaban a gratificar a estos trabajadores, lo que, además de ser mentira, ha provocado el enfado de todos ellos. Cuando lo único pedían era que nadie perdiera poder retributivo, que fuese igual para todas las categorías profesionales y que esté abierto a posibles situaciones particulares de negociación.

También otros sindicatos planteaban que se recuperasen los derechos perdidos de los que hablábamos antes desde el dos mil diez, como la carrera profesional, la jornada laboral de 35 horas, el abono de los fondos adicionales, etcétera.

Sin embargo, lo único cierto de todo esto, de este intento de gratificar a estos trabajadores, es que no se ha vuelto a saber absolutamente nada más. La Junta no ha vuelto a convocar a los sindicatos. Eso sí, desde la Consejería de Presidencia, el propio consejero, que manifestó en la comparecencia del pasado día veintinueve que estaba... que estaba en negociaciones con ellos, con los sindicatos; como también dijo ese mismo día que a todo el personal que había sido contratado durante esos casi dos meses no se le iba a despedir, al mismo tiempo que estaban siendo cesados tres trabajadores en el Hospital Clínico de Valladolid.

Otro aspecto importante sobre el que nos gustaría que arrojase un poco más de luz es el que afecta a todas las Consejerías, pero principalmente a la Consejería de Sanidad. Y me estoy refiriendo a los nombramientos de puestos de libre designación. Raro es el día que no figure un nuevo nombramiento en el BOCYL dentro de los equipos directivos o los despachos de las distintas Consejerías. Y lo que es peor es que todo esto se está haciendo con un catálogo de puestos tipo que fue anulado por sentencia del TSJ de Castilla y León.

Y mire, sin ir más lejos, un ejemplo, muy reciente además, también del Hospital Clínico de Valladolid: el de un médico al que se le nombra subdirector, pasándole directamente a realizar su trabajo a un despacho. Hay que decir que este médico realizaba su trabajo en el Servicio de Urgencias, uno de los servicios con más necesidad de personal.



Por otro lado, también, señora Rivera... Rivero, perdón, con respecto a la gestión del personal de residencias, tanto públicas como privadas, estas siempre han estado bajo mínimos en cuanto a recursos humanos, una situación que se lleva denunciando desde hace muchísimos años. Es una reivindicación ya casi histórica, pero que ahora se ha visto agravada, ya que el personal ha tenido que coger bajas, bien por haberse infectado por el virus, o bien por la ansiedad derivada de la sobrecarga de trabajo, lo que ha provocado que haya habido mucho movimiento en las bolsas de empleo.

Al agotarse estas bolsas, lo que ha ocurrido es que se ha llamado a personas demandantes apuntadas en las oficinas de empleo para trabajar en las residencias. Y lo que ocurre es que ahora, al finalizar su contrato, vuelven a las listas del paro, no pudiendo ocupar ningún lugar en las bolsas de la Gerencia de Servicios Sociales, lo que supone para estos trabajadores, que lo han dado todo durante esta pandemia, una gravísima injusticia.

Y yo le pregunto, señora Rivero, ¿piensa la Junta de Castilla y León premiar a estos trabajadores o convocar alguna bolsa para que estos puedan presentarse? Nos gustaría, por favor, que nos conteste a esta pregunta.

Y ya, para finalizar, en materia de educación existen numerosas cuestiones que ya han sido trasladadas a la Consejería de Educación por el compañero, pero que afectan a la gestión de personal, y por tanto a la Dirección General de Función Pública, como son, en primer lugar, la reactivación de los procedimientos administrativos que afectan al profesorado y que después de dos meses siguen paralizados. No hacerlo dificulta la organización del próximo curso y crea situaciones prácticamente surrealistas, como la imposibilidad de reincorporarse a la docencia tras finalizar una excedencia para el cuidado de hijos.

Otra reivindicación del profesorado es que durante el mes de julio se contrate personal docente y no se utilice el habitual, ya que han estado impartiendo clase igualmente durante este período de pandemia, además de tener que hacerlo en condiciones muy muy precarias.

Y, por último, dar cumplimiento al acuerdo de las 35 horas por el que siguen esperando.

Y para terminar ya, señora Rivero, las reivindicaciones de los trabajadores del señor... del sector público -perdón- de Castilla y León deben ser atendidas cuanto antes, por una cuestión de justicia social, se lo deben. Esa sería la mejor gratificación a todos los profesionales por su especial dedicación, sobresfuerzo y riesgo en el desempeño de sus funciones. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, procuradora. Para fijar posiciones, formular preguntas o hacer observaciones, tiene la palabra, también por un tiempo máximo de diez minutos, por el Grupo Parlamentario Popular, la procuradora doña Leticia García Sánchez.

LA SEÑORA GARCÍA SÁNCHEZ:

Buenos días. Gracias, señor vicepresidente. Gracias, señora directora general, y bienvenida a las Cortes de Castilla y León. Bienvenida a su casa.



Mire, el Grupo Popular quiere agradecer inmensamente su comparecencia en estas Cortes hoy. Lo agradecemos porque consideramos que la Función Pública, el conjunto de empleados públicos de la Junta de Castilla y León, es el verdadero brazo armado de esta Administración, y más en este momento de crisis, son verdaderamente el combustible de la Administración.

Y creo que en este momento es el momento de dejar de pensar en abstracto de los empleados públicos. He defendido en el Pleno de estas mismas Cortes que va siendo el momento de dejar de utilizarlos por parte de nadie, y creo que ahora en esto estamos todos de acuerdo. En este momento, el presidente y el líder de la Oposición socialista de esta Comunidad han llegado a un acuerdo para abordar la reconstrucción en Castilla y León. Y uno de los principales pilares de ese pacto es precisamente el sostenimiento de los servicios públicos. Y el sostenimiento de los servicios públicos está fundamentado sobre los empleados públicos.

Señora directora, creo que es el momento del consenso, y lamento profundamente que en esta línea no se encuentre la portavoz del Partido Socialista, y que no esté en la misma línea que está el señor Tudanca; porque hemos asistido en esta Comisión justamente a lo contrario de lo que creíamos que estábamos haciendo entre todos. Y es que los empleados públicos no son un ente, son, de uno en uno, los responsables directos de la sanidad; son los responsables directos de la gestión económica, de la atención social; de uno en uno, son los responsables de la educación de nuestros hijos; vigilan nuestros montes; son los que reciben, de uno en uno, nuestras solicitudes; vigilan lo que consumimos; vigilan la seguridad industrial, de uno en uno, no como un ente. Y todo ello, como ha dicho usted, señora directora, sin horario por parte de los trabajadores.

Pero, junto al reconocimiento de los empleados públicos, creo que también es interesante hacer un reconocimiento de la labor de la Dirección General, de la organización, en estos momentos de crisis. Y de esta Dirección General en coordinación con otras. No estoy de acuerdo con lo que ha dicho la portavoz socialista de la falta de coordinación, y lamento nuevamente que la portavoz del Partido Socialista de hoy se haya preocupado en su intervención de lo que no se han preocupado los propios trabajadores. Lo lamento porque los empleados públicos han trabajado sin horario, de lunes a domingo, y no han estado preocupados de estar en otro tipo de reivindicaciones que sí las ha puesto aquí, a nivel político, la portavoz del Partido Socialista. No se han preocupado nuestros empleados públicos, pero sí se pone de manifiesto aquí, señora directora.

Y creo que la actuación de su comparecencia se ha movido en cuatro claves fundamentales. Creo que, en primer lugar, se ha destacado a lo largo de la misma la importante participación de las organizaciones sindicales en todas las actuaciones que se han llevado a cabo. Creo que la representación de los trabajadores es un elemento clave, y además ha citado usted en dos aspectos muy importantes: en el consenso en la adopción de medidas y también en la información constante. Se ha respondido a todos los escritos -nos ha contado- y también nos ha explicado que se ha dado traslado de todo, ha habido una respuesta ágil e inmediata, a todas las Consejerías afectadas. También me gustaría destacar que creo que ha sido clave en la gestión de esta crisis la rapidez en la respuesta, que más que rapidez en las respuestas yo diría, incluso, inmediatez. En tercer lugar, la previsión. La previsión ha jugado



un papel importantísimo, sobre todo en el plan de desescalada. Y la prudencia en la adopción de las medidas junto con la seguridad: seguridad jurídica, sí, y seguridad de las personas.

Y en cuanto a las actuaciones concretas de la Dirección General de la Función Pública, me detendré someramente en algunas de ellas. Respecto al Plan de Contingencia, ya indicamos aquí en esta Comisión, nuestro grupo, al consejero de Presidencia, cuando compareció, que los criterios que han regido, y creemos que deben seguir rigiendo todo el proceso, son, en primer lugar, por encima de todo, la protección de los empleados públicos, y, en segundo lugar, el mantenimiento de los servicios públicos. Y no podemos dudar de la rapidez de las medidas: el once de marzo ya estaban adoptadas medidas para la protección de los trabajadores, y en tiempo récord se priorizó el trabajo no presencial, el trabajo a turnos, compatibilizando con el mantenimiento de los servicios.

Y queremos felicitarla, señora directora, por la rápida implementación del teletrabajo en nuestra Comunidad Autónoma: el dieciséis de marzo ya tenían los empleados acceso remoto y el correo corporativo en sus teléfonos móviles; más de 8.300 personas trabajando en teletrabajo.

Y respecto a los planes de continuidad, tan importantes, quisiéramos destacar que usted ha hecho mención a que estos... estos planes se han guiado por dos criterios fundamentales: los sanitarios y los de prevención de riesgos laborales.

Y mire, creo que estamos... nos hemos enfrentado y nos enfrentamos a una situación impensable. Hace un año no creo que ningún empleado de la Administración pública de Castilla y León pensase que tan rápidamente se podía resolver una situación de la forma que se ha hecho en Castilla y León. Estamos hablando de una Administración pública acostumbrada a la presencia física diaria, a la disciplina, a la jerarquía, al protocolo, a los procesos sistemáticos, a las decisiones muy meditadas y elaboradas. Una Administración acostumbrada a pasar por muchos filtros cada decisión que se debe de tomar, y no podían imaginar que en tan pocos días podían estar trabajando a la perfección desde la mesa de su casa. Y hay que decir que, en este sentido, la Dirección General ha respondido. Y también me gustaría destacar la inmensa labor de los servicios informáticos que han llevado a cabo.

Se ha demostrado que la organización ha sido rápida y eficaz. Los empleados públicos, sí, por supuesto, los primeros, con su disposición; pero también la organización, los sistemas y las valoraciones que se han ido haciendo, y los estudios que nos ha explicado usted esta mañana aquí, ajustando, además, periódicamente las previsiones iniciales.

Y mire, creo firmemente que esta característica precisamente del funcionario, esa forma de trabajar férrea, sistemática, disciplinada y jerarquizada, que a veces nos hace pensar que la Administración lenta, en este caso, paradójicamente, ha sido una fortaleza de la propia Administración, porque esa forma de trabajar ha permitido que la Administración pública continúe, y además con vocación rápida y decidida.

Y respecto al plan de desescalada, he de decirle que nos parece muy importante el esfuerzo que se ha hecho en este plan, sobre todo por el carácter dinámico que tiene, porque está en constante evolución, y esto es muy importante. Y también quiero destacar lo que ha señalado usted de la labor tan importante de información



a los empleados públicos, y en estos momentos en que nos encaminamos hacia el levantamiento del estado de alarma, creo que es muy importante este plan de desescalada.

En un primer momento, la Administración decidió un “todos a casa”, y de forma inmediata se... predominó el “mantengamos el servicio esencial”, y ahora creo que estamos en el momento de “volvamos con seguridad”.

Como ha dicho, la primera semana de mayo ya todas las Consejerías tenían el plan para adaptarlo, y creo que en este momento es vital, vital en el sentido literal de la palabra, conseguir una reincorporación al trabajo presencial de forma prudente y con completas garantías de cumplimiento de las normas sanitarias y de los protocolos de prevención de riesgos laborales.

También nos ha explicado que se dieron unas pautas generales, que luego se han especificado para... por cada Consejería, y creo que se ha hecho un esfuerzo enorme, enorme, en cada centro, en cada servicio central, en cada servicio periférico, por estudiar y analizar cada puesto de trabajo de forma individualizada para permitir la compatibilización del trabajo presencial, el trabajo a turnos, el telemático y la... y la conciliación. Y es que una desescalada bien realizada, con prudencia, igual que debe hacerse a nivel nacional, evitará nuevos brotes de la pandemia.

Y quisiera hacer una leve reflexión a lo que hoy se está debatiendo en el Congreso de los Diputados, que es la prórroga del estado de alarma, desde el punto de vista estrictamente administrativo, quiero decirlo. Yo creo que todo este esfuerzo que ha hecho la Administración autonómica de Castilla y León por tener el trabajo en casa podría haber sido mejorado si hubiéramos tenido una apertura de plazos administrativos en algunos procedimientos que no se llevó a cabo y que ha costado irlo arrastrando a pesar de las peticiones del Partido Popular, que ya que estábamos todos los empleados públicos en casa se podría haber trabajado más. Efectivamente, como usted ha señalado, no se ha dejado de trabajar, y se verá en el momento que se reabran los plazos, pero hubiera sido interesante que algunos procedimientos hubieran concluido antes y en vez de estar encima de las mesas, como ha dicho usted, hubieran podido ver la luz y estar ya funcionado en la práctica. Esos plazos hubiera sido interesante que se hubieran abierto antes. Si hoy sale adelante la propuesta del Gobierno, parece que, finalmente, el uno de junio se abrirán estos plazos y tendremos un... un trabajo más efectivo en la práctica.

Simplemente, una breve referencia al sistema integrado de gestión de personal. Ha explicado usted claramente todas las actuaciones que se han llevado a cabo a través de Pérsigo, pero quisiera destacar la enorme flexibilidad y el esfuerzo que se ha hecho de que estas tipo de aplicaciones permitan facilitar la incorporación y colocar a las personas que hacen falta en el lugar que hacen falta, permitir que personas puedan desempeñar voluntariamente un segundo puesto de trabajo.

Como ha dicho usted, ha permitido, la descapitalización de personal, que se vea cubierta por estos sistemas tan flexibles. O el ejemplo -que se ha citado ya varias ocasiones- de más de 160 profesionales de la Consejería de Educación prestando sus servicios en Servicios Sociales. Y todo ello con seguridad jurídica, que esto me parece muy importante también de... de destacar. Se ha... haya llevado un funcionamiento ágil de las bolsas de empleo.



Y, en esta materia de provisión, también me gustaría decirle, señora directora general, que yo no estoy de acuerdo en que se haya llevado a cabo un... un abuso de los sistemas de libre designación, como ha señalado la portavoz del PSOE. Y me parece triste que, después de lo que estamos asistiendo a nivel nacional, que se está utilizando el BOE, donde estamos viendo todos los días nombramiento, un Gobierno con el mayor número de asesores y de Ministerios, etcétera, que nos digan hoy en Castilla y León que tenemos nombramientos de libre designación, que, por cierto, se contemplan en la normativa como una forma de provisión correcta legalmente.

Y, por último, simplemente decirle que, en cuanto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, estamos absolutamente de acuerdo que es uno de los servicios más importantes en este momento. Nos congratula mucho que toda la actuación de este servicio la lleve a cabo en colaboración con las organizaciones sindicales, y creo que es muy importante que este servicio se mantenga durante la desescalada y cuando se levante el estado de alarma, no solo por la propia prevención, sino me gustaría pedirle que este servicio esté presente en cuanto a que los propios empleados públicos no se relajen en la toma de medidas de seguridad en su propio trabajo, en la propia apreciación, que se mantengan.

Y quisiera, para finalizar, hacerle simplemente dos preguntas. Ha señalado usted que, una vez finalizada esta crisis, se analizará el trabajo realizado y los sistemas aplicados. ¿Ha pensado en la creación de algún tipo de grupo de trabajo específico que a la vez que analice los resultados de los distintos planes lleve a cabo una previsión de contingencia en el caso de que en otoño, como se está diciendo, pudiera haber otro rebrote epidemiológico del coronavirus, un grupo de trabajo específico que pueda llevar a cabo una perfección en las medidas de prevención?

Y luego, en... en último lugar, un ruego o pregunta. En este tiempo, los responsables de los centros de trabajo han tenido que aprender de forma muy rápida la prevención para transmitirlo a todo el personal que tenían a su cargo; y quería pedirle o preguntarle si se está haciendo o se va a hacer algún tipo de formación específica para los responsables de centros de cara a la prevención de los propios trabajadores que tienen a su cargo, no sé si a través de la ECLAP o de alguna otra forma, y no solo que sea la formación a los trabajadores, sino también a los propios responsables de los centros. Nada más. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, procuradora. Para fijar posiciones, formular preguntas o hacer observaciones, tiene la palabra, por un tiempo máximo de diez minutos, por el Grupo Parlamentario Mixto, la procuradora doña Laura Domínguez Arroyo.

LA SEÑORA DOMÍNGUEZ ARROYO:

Bueno, pues buenos días. En primer lugar, agradecerle su presencia hoy aquí, y, por supuesto, agradecer a todo el funcionariado público la labor que han realizado durante estas semanas, tanto los que han estado en primera línea (sanitarios, personal de servicios sociales, trabajadoras de residencias públicas), pero también a toda esa gente que, como usted ha explicado, ha estado teletrabajando y a quienes desde sus casas han estado en este momento tramitando ERTE, a los técnicos de



los organismos públicos. Yo creo que... que todos ellos merecen hoy que... que mis primeras palabras sean para... para su labor y para todo... todo lo que han desarrollado durante estas semanas.

Y como ellos precisamente lo han dado todas... todo estas semanas, yo creo que ahora al Ejecutivo también le toca dárselo todo a ellos. Quiero hacer una primera reflexión porque hay un tema que... que en nuestro grupo nos preocupa. Yo creo que ya a nadie se le escapa que de aquí vamos a salir no solo con una crisis sanitaria, sino con una crisis económica y social que no va a tener precedentes y de la que solo hay, para nosotros, una manera de salir, que es que nadie se queda atrás.

Y no nos olvidamos de que en el año dos mil ocho, cuando hubo una crisis económica en este país, los trabajadores y trabajadoras públicas precisamente pagaron mucho de... de esa crisis. Nos preocupa enormemente que vuelva a ser así y que en los... y que en los empleados públicos haya ahora más desigualdad laboral, más problemas retributivos, nuevos recortes, y que de la crisis se salga con esos problemas para los trabajadores públicos, como se hizo en dos mil ocho.

Yo, mi primera petición, usted es la máxima responsable de Función Pública, y además creo que es una responsabilidad muy compleja y que, desde mi punto de vista, merece todo el respeto, pero precisamente por eso creo que usted ahora tiene la responsabilidad de que de esta crisis no se salga con más desigualdad laboral para los empleados públicos ni se salga en la precariedad para los empleados públicos. Que quede por delante esta reflexión y esta petición.

En cuanto a la serie de actuaciones que... que, bueno, que ahora intentaré valorar, yo sí que entiendo que la situación es muy difícil, que se han tomado muchas decisiones desde la incertidumbre de no saber y de tener que cambiar incluso de una semana para otra las pautas a llevar a cabo, pero sí que me permitirá, bueno, que le matice algunas cuestiones que creo que podrían haber sido mejores y que, de hecho, espero que a futuro, con todo el ánimo constructivo, se puedan mejorar.

En primer lugar, yo quisiera hablarlo sobre los dos acuerdos centrales que ha habido, o al menos a los dos que se ha referido, que son el Acuerdo 9/2020 y la Orden de Presidencia 339/2020; son dos cosas distintas. En cuanto al primer acuerdo, sí que me permitirá decirle que yo entiendo que dentro del funcionariado público -usted lo entenderá también- hay situaciones muy complejas y muy diversas, y ese acuerdo simplemente daba una pautas muy generales, que entiendo que luego se especificaron en cada centro, porque no es lo mismo trabajar en el ECYL que en un centro educativo. Yo creo que esto es algo evidente que todo el mundo entiende y que hay una necesidad de especificar.

Sí que al menos entendemos que en algunos sitios, como por ejemplo en los centros escolares, las pautas no se han dado con determinación en cuanto al teletrabajo. Ha habido muchas quejas por parte del profesorado de cómo se iban a llevar a cabo estas cuestiones. Y me gustaría que su respuesta ante esto no fuese únicamente que seguían lo que decía el Gobierno central, como le he escuchado decir a la consejera de Educación, porque usted entenderá que la máxima responsabilidad educativa la tiene la Comunidad Autónoma; y, por lo tanto, si las competencias son de la Comunidad Autónoma, lo que ha pasado en los centros escolares también son competencia de la Comunidad Autónoma.



En este sentido, y en cuanto ya a la siguiente Orden, sobre los recursos humanos disponibles, a mí permítame que le diga que es evidente que hay una carencia con el funcionariado público en muchos ámbitos, y que es muy probable... yo no me meto a criticar, digamos, esa Orden en sí misma, sino la situación previa que había para que se tenga que producir una Orden de ese tipo. Y se tiene que producir una Orden de ese tipo porque muchas plantillas del funcionariado público, previamente, no tenían la disposición para llevar a cabo las labores que ahora se le estaban encomendando, sobre todo en servicios sociales y por supuestísimo en sanidad.

En ese sentido, yo quiero recordar, porque hay como una idea muy extendida en este país de que hay excesivo funcionariado público. Bueno, y todos sabemos que España es uno de los países de la Unión Europea que... que tiene una menor... un menor porcentaje de funcionariado público, aproximadamente un 15 %. Somos, de hecho, el cuarto país con menos funcionariado público de toda la Unión Europea. Y, por lo tanto, yo creo que hay que poner en valor al funcionariado público en ese sentido, pero sobre todo decir que las plantillas no han sido suficientes. No es cierto que haya muchos funcionarios. Todo lo contrario, las plantillas son insuficientes, y sobre todo en servicios como servicios sociales, como educación o como sanidad, las plantillas han sido insuficientes, y por eso se tiene que hacer después una Orden de este tipo para tener que paliar las deficiencias, que eran de antes, no son deficiencias de este momento. Entonces, creo que esto tiene que quedar claro.

Una segunda cuestión que quería abordar, y que también tiene que ver con la Orden, es en materia de... de conciliación. Todo lo que he oído explicar hasta ahora, tanto al consejero de Presidencia como ahora a usted, son abstracciones. ¿Qué es flexibilizar las jornadas laborales? ¿Cómo lo han hecho? A mí me gustaría que se diesen aquí pautas concretas de cuáles han sido las medidas que se han dado. Flexibilizar las jornadas laborales es una cosa muy abstracta. No sé si me explico. La cuestión es cómo se ha hecho esa flexibilización, a qué trabajadores públicos y en qué contexto. Y quiero recordar que la conciliación no es solo para las personas que tienen hijos e hijas, también para las personas que tienen dependientes y para los que tienen una red familiar o social; la conciliación es para todas las personas, no solamente para las que tienen hijas o hijos, aunque evidentemente estas necesitan unas flexibilizaciones mayores.

Y sí que me gustaría indicar, en este sentido, que dado que la Junta de Castilla y León lleva más de diez años incumpliendo la ley y no tiene un plan de igualdad, seguramente esas medidas de conciliación se podían haber previsto antes de que sucediese una pandemia de este tipo si hubiesen cumplido la ley, como digo, desde hace diez años, para tener un plan de igualdad, y por tanto medidas de conciliación, que son las que tienen que ir incluidas en ese plan de igualdad, desde, como digo, hace diez años, y como máxima empleadora de Castilla y León que es la Junta.

Una tercera cuestión que me gustaría abordar es la cuestión de los profesionales sanitarios, porque no se le oye nada a la Consejería de Sanidad sobre este tema, y entiendo como usted... que usted, como responsable de... de Función Pública, tiene que estar colaborando para que nos diga aquí qué va a pasar con las contrataciones a mayores que se hicieron de MIR, de EIR y de FIR, esas contrataciones que se hicieron para reforzar en su momento los hospitales públicos fundamentalmente -también Atención Primaria, pero las contrataciones en Atención Primaria han sido bastante escasas-; y eso me lleva a una segunda pregunta: ahora que la Atención Primaria



va a ser la que fundamentalmente va a llevar el peso de... de la crisis del COVID, nos gustaría saber si ahí va a haber refuerzos. ¿Se va a aumentar la plantilla? Pero, sobre todo, como le digo, qué va a pasar con esas contrataciones de refuerzo, no solo de los MIR, EIR y FIR, sino también de los que... de las personas que se han contratado a mayores y que ahora seguramente yo deduzco que van a utilizar para los períodos vacacionales, pero, sobre todo, qué va a pasar en septiembre y octubre con esas plantillas.

Y una cuarta cuestión es sobre los profesionales de servicios sociales. A ver si usted me puede dar una respuesta concreta a esta cuestión, porque la consejera de Familia dijo una cosa y el consejero de Presidencia dijo otra, en torno a las enfermeras dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales. Nosotros nos hemos preocupado por este tema porque las enfermeras que trabajan de las residencias dependientes de los servicios sociales, como usted bien sabrá, cobran menos que las que trabajan en Sacyl, y entiendo que el trabajo es el mismo. Y no solo cobran menos, sino que además en un concurso público su puntuación por experiencia profesional puntúa un 50 % menos que la de una enfermera de Sacyl. A nosotros esto nos parece una cuestión de desigualdad absoluta entre profesionales que realizan el mismo trabajo, y la consejera de Familia dijo que en Función Pública esto se estaba estudiando; luego el consejero de Presidencia dijo que era muy complicado; usted, que es la responsable de Función Pública, a ver si me puede decir si lo están trabajando, si no; y, si es así, cuál es el problema para que esto no se resuelva.

En ese sentido, y con las residencias -lo apuntaba también la portavoz del Grupo Socialista-, las bolsas de empleo. Ha habido un problema con las bolsas de empleo, igual que con las plantillas, porque las bolsas de empleo de las residencias públicas, dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, en concreto, no estaban actualizadas, llevaban años con unos problemas inmensos para poder abordar las sustituciones y las bajas normales, las de vacaciones. ¿Cómo no va a haber problemas para abordar una situación como esta si las bolsas de empleo están desactualizadas desde hace años? Entonces, evidentemente, viene una situación como esta y hay un problema con las bolsas de empleo en las residencias de la Gerencia de Servicios Sociales.

Y yo solo pido que esto no vuelva a pasar. Ni siquiera estoy ahora criticando esta situación; digo que esto no pase cuando haya que abordar un nuevo rebrote, que es muy probable que exista. Por lo tanto, eso es algo de urgente necesidad, actualizar y ampliar las bolsas de empleo de las residencias de la... de las residencias dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales.

Y como ya me quedo sin tiempo, solo... bueno, lo abordaré en la siguiente intervención, en qué ha consistido el refuerzo del 112 en cuanto a aumento de plantillas. Le formulo la pregunta y luego me extenderé más.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, procuradora. Finalmente, para fijar posiciones, formular preguntas o hacer observaciones, tiene la palabra, también por un tiempo máximo de diez minutos, por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, la procuradora doña María Montero Carrasco.



LA SEÑORA MONTERO CARRASCO:

Gracias, señor presidente. Buenos días, señorías. Voy a comenzar mi intervención con un recuerdo a las víctimas fallecidas a causa del COVID-19. Afortunadamente continúan reduciéndose las cifras de fallecidos y de contagiados. Algo esperanzador, sin olvidar que cada vida perdida es una tragedia irreparable para todos, en especial para sus seres queridos.

También quiero transmitir un mensaje de ánimo a todas las personas que aún sufren la enfermedad y luchan por superarla. Es muy importante que sigamos extremando las precauciones, no podemos volver atrás; en juego hay vidas humanas, tomemos conciencia de esto. Relajarse no es una opción, volver al confinamiento sería un error gravísimo para todos los castellanos y leoneses.

Señora Rivero, agradecemos su comparecencia hoy en estas Cortes para dar cuenta de las actuaciones de su departamento en el área de Función Pública de la Consejería de Presidencia. La labor de los empleados públicos está siendo una labor crucial durante el confinamiento a consecuencia de la pandemia que estamos sufriendo. Ellos han sido los responsables de mantener la actividad de la Administración en una situación excepcional, asumiendo la carga laboral de la adaptación, dirigida y coordinada por este departamento. Un trabajo desarrollado bajo tensión y presión, debido a las circunstancias, con incertidumbre por lo que estamos viviendo y el futuro de nuestra Comunidad y de nuestras vidas.

Por todas estas razones, desde el Grupo Parlamentario de Ciudadanos agradecemos a todos los funcionarios y personal laboral este esfuerzo impagado. Somos conscientes de que sus jornadas laborales se han ampliado, incluso se han extendido a sábados y domingos. Han tenido que trabajar y adaptar sus viviendas como si fueran lugares de trabajo habituales, y la conciliación familiar ha sido toda una proeza.

En relación a esto, hogares convertidos en oficina, hemos comprobado cómo la pandemia ha obligado a la Administración a acelerar la adaptación del teletrabajo. Esta situación ha forzado a la Administración a adecuar el trabajo a las condiciones existentes, para convertirla en una más moderna, eficaz y profesional. Nuestro grupo valora de forma positiva la actuación realizada por este departamento ante la difícil tarea de adaptar el área de la Función Pública a este momento.

No obstante, señora Rivero, toda crisis es una oportunidad, y con el tiempo una ventana abierta a poder mejorar y reforzar las políticas públicas en todos los apartados. Aprovechemos el momento, que nos ha obligado a adaptar forzosamente la Administración, para implantar una Administración del siglo XXI en Castilla y León; un modelo que tenga como centro a los empleados públicos al servicio de la ciudadanía, porque, lejos de tratarse de una solución temporal, muchas de estas medidas han llegado para quedarse más allá del fin de esta pandemia. No podemos actuar con vista al corto o medio plazo, porque además de ser inútil es ineficiente. Démosle sentido a estos cambios, mejoremos la Administración, convirtiéndola en una Administración ágil, práctica y digital para los castellanos y leoneses, porque este debe ser el fin supremo de lo público, el servicio y la atención de calidad a los ciudadanos.

El pasado veintinueve de abril ya se lo trasladé al consejero de Presidencia y se lo vuelvo a trasladar a usted, señora Rivero: es necesaria la aplicación de las



nuevas tecnologías en los entornos laborales. Debemos seguir avanzando para que este trabajo en remoto sea de verdad la disponibilidad de un teletrabajo, por tres razones. La primera, garantía para los trabajadores públicos, al dotarles de sistemas y medios digitales de manera integral. Los trabajadores contarían con todos los recursos profesionales a su disposición de una manera funcional. En segundo lugar, como herramienta que facilite la plena actividad, y así evitar la actividad reducida. Finalmente, el teletrabajo debe ser un buen motivo para avanzar en la simplificación administrativa y burocrática en el trato con el ciudadano; es necesario eliminar la excesiva burocracia. Por ello, creemos positivo seguir reforzando la colaboración con la Dirección General de Telecomunicaciones para progresar en ello.

En cuanto a la gestión de personal, el refuerzo de las áreas que sufrían una mayor presión en esta crisis ha sido muy importante y, creemos, acertado en un momento tan extraordinario como este. Trabajar con la mayor rapidez en el traspaso de empleados de unas áreas a otras ha sido esencial. Han sido 158 los profesionales públicos destinados a reforzar la Gerencia de Servicios Sociales, así como la contratación de 112 interinos como personal de apoyo. La capacidad de adaptación y de respuesta de la Administración de Castilla y León se ha demostrado. Esto es un buen síntoma de que contamos con la suficiente flexibilidad y el personal suficientemente cualificado para generar una continuidad en la actividad pública de verdadera solvencia.

Con respecto a la puesta en marcha del llamado grupo interconsejerías, hemos de reconocer la implicación, disponibilidad, responsabilidad, profesionalidad y humanidad de los empleados públicos durante esta crisis. Y como no podía ser de otra manera, aplaudimos esta iniciativa de la Junta de Castilla y León, y esperamos que las decisiones que se adopten en su seno tengan como resultado una gratificación o una recompensa acorde a la labor de los empleados públicos. Se lo merecen.

Pero, de forma paralela, se debe asegurar que sus condiciones laborales se mantengan, sin verse alteradas para siempre a consecuencia de esta crisis. Lo mismo sucede con la reposición y estabilización de la oferta de empleo público afectada por la pandemia.

Como ya citó el señor Ibáñez el pasado mes, se trata de un total de 52 procesos selectivos (personal funcionario), con un total de 1.162 plazas, y 49 procesos selectivos de personal laboral de acceso libre, en concreto 975 plazas.

Así mismo, se encuentran pendientes los procesos de promoción interna de personal funcionario y personal laboral, con un total de 140 plazas y 415 plazas, respectivamente.

Señora Rivero, nos consta el compromiso de esta Consejería con el pilar central de la estabilización del empleo público y los progresivos avances en la reducción de la temporalidad de dicha oferta. Desde Ciudadanos le pedimos que vele por la aplicación efectiva de principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública y a la carrera profesional. Como ya le reclamé al señor Ibáñez en su comparecencia al comienzo de la legislatura, reducir la temporalidad es una asignatura pendiente de la Junta de Castilla y León. Por eso, le pido ahora a usted, y con especial hincapié en la temporalidad femenina.

Me gustaría continuar retomando otra de las reclamaciones que trasladé al consejero de la Presidencia en mi intervención del pasado mes. La conciliación



familiar y laboral sigue siendo, por desgracia, una asignatura pendiente de incorporarse de manera integral a nuestros sistemas de trabajo, ya sea en el ámbito privado o público. En el caso que nos ocupa, consideramos que este punto ocupa un puesto principal en esa Administración del siglo XXI que le mencionaba. La reanudación de la actividad profesional en el sector público y la reincorporación a sus puestos de trabajo de manera presencial de los empleados puede suponer un quebradero de cabeza para muchos padres y madres con hijos en edad escolar, un desafío al que también se enfrentan las familias con personas dependientes a su cargo.

Sabemos que esta necesidad ha formado y forma parte de la estrategia de esta Consejería para garantizar la protección al empleado público durante el desarrollo de la crisis del COVID-19, un principio anunciado por el consejero en su última intervención en estas Cortes. Esta pauta también la hallamos en la Guía para la Desescalada publicada el pasado cuatro de mayo, en la que se incorpora como referencia para el reingreso progresivo. A juicio de Ciudadanos, se trata de una visión acertada y más necesaria que nunca. Por ello, les animamos a seguir profundizando en esta materia, promoviendo un plan para la conciliación que resuelva este problema.

Precisamente en el marco del documento elaborado por la Consejería para afrontar la fase final de esta pandemia, la prevención de riesgos laborales se ha convertido en el principal foco de atención para una reincorporación segura y de plenas garantías. Ahora mismo es imposible la reincorporación a la actividad tal y como se desarrollaba antes de la pandemia. Por ello es una prioridad adaptar los edificios públicos con el fin de evitar cualquier riesgo de contagio, reanudar la actividad bajo la relativa normalidad que permite el cumplimiento de las medidas sociosanitarias establecidas por el Ministerio y la Consejería de Sanidad. Las marcadas medidas de higiene, así como el uso de los EPI, deben ser una constante obligatoria.

Cabe mencionar que la exigencia en materia de prevención de riesgos laborales también es necesaria en el desarrollo del trabajo no presencial. Hablamos de la especificación de pautas para que los trabajadores mantengan medidas de seguridad y salud igual que se realiza en cualquier espacio físico profesional, en este caso en sus viviendas, las cuales han sido adaptadas. No nos olvidemos que la prevención debe existir sea cual sea el lugar de trabajo.

Finalmente, quisiera reconocer la labor que su departamento ha realizado en la coordinación e interlocución con las organizaciones sindicales. Esta crisis ha acelerado la toma de decisiones, debido especialmente a la incertidumbre. El valor de la unidad se ha demostrado, y ha influido en el éxito o en el fracaso de las medidas adoptadas. En Castilla y León podemos enorgullecernos de contar con la herramienta del diálogo como factor de progreso, lo que permite consolidar políticas públicas que cuentan con la aportación de todos los agentes implicados y que, en consecuencia, permite generar certidumbre y estabilidad en nuestra Comunidad.

Por este motivo, desde Ciudadanos creemos que, apoyados en el valor del diálogo, debemos seguir dando pasos sólidos hacia esta Administración moderna, eficaz y profesional, que tenga en su núcleo a los empleados públicos al servicio de la ciudadanía.

**EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):**

Muchas gracias, procuradora. Para dar contestación a las diferentes intervenciones de los grupos parlamentarios, tiene la palabra la directora general de Función Pública.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA RIVERO ORTEGA):

Muchas gracias a todos. Gracias, presidente. Procuraré responder a todas sus cuestiones. Si me olvido alguna, por favor, recuérdemelo, no será a propósito. Y vaya de paso que, primero, por algunas de las preguntas que han hecho las señoras procuradoras, quisiera aclarar las competencias y funciones de la Dirección General de Función Pública. No es que esté huyendo de una responsabilidad, que les explicaré que no tengo, ni que esté obviando la respuesta a determinadas preguntas. Simplemente que no es del ámbito de mi competencia, no me corresponde hacer una valoración profesional en este foro sobre algunas de las cuestiones que se han elevado, porque, insisto, no es competencia de la Dirección General; sin perjuicio que a nivel de Consejería se tengan otras competencias, en concreto este centro directivo no las tiene.

La Dirección General de Función Pública tiene atribuidas competencias en la determinación de las directrices generales en materias de personal y coordinación, pero quedan a salvo, por un lado, la materia de instituciones sanitarias. Como ustedes saben, Sacyl, instituciones sanitarias, tanto Atención Primaria como Atención Especializada, cuenta en su 99 %, aunque aún resta personal laboral y cierto personal con vínculo jurídico de estatu... funcionarial, el resto es personal estatutario. Tiene adscrita y está adscrita su gestión íntegra a la Dirección General de Profesionales de ese organismo autónomo que es la Gerencia Regional de Salud, quien establece las pautas en cuanto a contrataciones, gestión. Yo tuve la oportunidad de prestar servicios hace unos cuantos años en la Gerencia Regional de Salud, y era desde la Dirección General actual denominada de Profesionales, antiguamente de Recursos Humanos, desde donde se establecían esas... esas pautas, sin perjuicio de que ambas direcciones generales podamos hablar sobre cuestiones generales de personal en cuanto a cuestiones de... generales, insisto, de filosofía.

En el fondo, ni el régimen jurídico de vinculación de los trabajadores de instituciones sanitarias es el mismo, y, por lo tanto, el reconocimiento de sus derechos retributivos, vacaciones, obligaciones tienen una norma completamente al margen de la Ley de Función Pública -no por ello se les deja de aplicar, con carácter subsidiario, en algunas ocasiones-, y, por lo tanto, no puedo porque no cuento con datos ni con la competencia como para hablar del personal de instituciones sanitarias, por mucho que pueda, por haber desempeñado allí mis funciones hace tiempo, conocer o no conocer. Correspondería a esa dirección general hacer un análisis y explicarles la toma de decisiones de algunas de las cuestiones que han elevado las señoras procuradoras, como, por ejemplo, las contrataciones de los MIR, despidos, negociación colectiva.

Sí que es cierto que he participado como miembro de la Mesa Sectorial de Sanidad, en dos ocasiones hasta el momento, de la pandemia, como vocal de la Mesa, donde he podido escuchar las líneas de debate y de negociación que en ella



se llevan, y, bueno, igual que al resto de los miembros de la Mesa nos informan, aunque puntualmente pueda preguntarle a la directora correspondiente el seguimiento de algunas materias que pueden tener, evidentemente, un impacto en el resto de derechos y obligaciones de los empleados públicos de Administración general.

Sí, por otra parte, trataré de responder, aunque también sin poder entrar en profundidad, a las cuestiones que se han elevado con respecto a servicios sociales, porque allí no hay, evidentemente, una dirección general específica, y las pautas son generales, aunque la política de Función Pública sea... o la gestión, más bien, porque no es política, de Función Pública sea transversal, pero en el fondo del asunto a cada una Consejería es la que adopta sus decisiones, con las pautas, eso sí, que marca -en algunos casos preceptivas, y otros no- la Dirección General.

Y con respecto a educación, también debo decir lo mismo: sí que en la Consejería de Educación existe una Dirección General de... de Recursos Humanos, que se establecen... sin olvidar nunca las pautas que podemos transmitir desde la Dirección General de Función Pública, sobre todo en aquellas cuestiones que son preceptivas o las Órdenes... o las normas que tienen un alcance general, para el personal docente también, el sistema organizativo de personal docente, no de toda la Consejería de Educación, evidentemente, se establecen por la propia Consejería, porque además es una normativa... contiene una normativa específica en la que ocasiones, aunque en las mesas de negociación sí que debatamos, tiene una especialidad en cuanto a su gestión. Por lo tanto, si bien todas las aportaciones que se han realizado con respecto al personal docente no dejaré de tener en cuenta a la hora de tratar el tema, tanto en mesas como en el diálogo con la dirección general correspondiente, hay aspectos en los que no podríamos entrar.

Así, intentando aclarar el ámbito de las competencias que tiene atribuida la Dirección General de Función Pública -y, por ende, esta directora-, pues trataré de dar una respuesta lo más completa posible a las preguntas a las que sí que me puedo circunscribir.

La procuradora... la señora procuradora del Grupo Socialista ha hecho una consulta o ha preguntado sobre la... el reconocimiento de los servicios prestados a aquellas personas que no han podido ser llamadas por bolsa porque, de acuerdo con la pregunta también elevada por la señora procuradora del Grupo Mixto, en muchas de ellas estaban agotadas. Puede parecer oportunismo, pero no lo es; teníamos una planificación hecha en la Dirección General de Función Pública en cuanto a ofertas de empleo público, procesos selectivos, pero también de bolsas, que evidentemente no se le escapa a nadie que es un tema que era urgente también para cubrir necesidades en el ámbito del empleo público.

Pero, como a todos en la vida se nos ha visto alterado pues los tiempos, los plazos y la gestión, las bolsas que estaban previstas ya para arrancar en todas las provincias, pues se han quedado ahí colgadas; con lo cual nos ha ocasionado un impacto bastante fuerte en cuanto a la hora de gestionar personal y contrataciones temporales, que, evidentemente, tendremos que subsanar y abordar inmediatamente en cuanto los plazos y los procedimientos administrativos nos lo permitan. Es uno de nuestros deberes más urgentes.

¿Cómo prevemos abordarlo? Pues convocando con los procedimientos normados, regulados en el Decreto de dos mil dieciocho de bolsas, y en aquellos



establecidos específicos para servicios sociales en el caso de la consulta elevada; y sí que los vamos a promover, sí que los vamos a convocar inmediatamente, en cuanto se alcen los plazos. Y en cuanto a reconocimientos, como les he dicho en la exposición, tenemos convocada una mesa de negociación con fecha de mañana, tanto de personal de régimen funcional como de personal laboral -las mesas sectoriales abordan ambos regímenes jurídicos-, en los cuales se eleva la propuesta del desarrollo de uno de los artículos del decreto de gestión de bolsas, que es el Artículo 8, que permite en cierta medida establecer unas valoraciones alternativas en el baremo de méritos que establece la propia norma.

Nuestra propuesta a las organizaciones sindicales -que, recuerdo, parte también de una de las demandas que las propias organizaciones sindicales nos han elevado, no es un invento propio, que también estábamos pensándolo, pero que también ellos nos han impulsado a... a valorarlo- es el reconocimiento con cierto nivel de valoración superior al habitual del tiempo de servicios prestados para estos trabajadores que han sido llamados, bien por bolsa o bien en este caso por ECVL para formar parte de esas bolsas, de manera más elevada, o doble, o como se cierre en la mesa -porque una cosa es la propuesta que elevemos como base de estudio y otra es la que se cierre por consenso con todas las organizaciones sindicales-.

Entonces, ese es uno de los desarrollos y de las valoraciones que queremos negociar mañana con las organizaciones sindicales para este reconocimiento. Porque es cierto que hay muchas personas que, a pesar de no estar dentro del sistema de gestión de llamamientos, de bolsa de personal temporal, han dejado a su familia, familiares mayores y menores, y amigos, para... para trabajar para prevenir la pandemia. Y entendemos todos, no solo nosotros, que eso conlleva un debido reconocimiento.

Y con respecto a las preguntas elevadas por la señora procuradora socialista, pues poco más le puedo decir, que sí que es verdad que todo este... -y eso será fruto de análisis a muy corto plazo, cuando todo esto pase- es verdad que esta pandemia nos ha hecho ver en determinados servicios públicos, o bien carencias que teníamos, o bien necesidades que tenemos que reconvertir. Porque uno no conoce lo que necesita hasta que no lo vive, y ahora lo hemos vivido y hemos detectado no solo debili... no solo las fortalezas que hemos puesto de relieve en esta Comisión -yo creo que todos lo han podido poner de relieve- de los empleados públicos, sino también las debilidades del sistema. Y esas debilidades las podemos atajar con procedimientos más ágiles, con estructuras de los servicios que están ahora funcionando... yo he oído hablar estos días de un análisis del nuevo funcionamiento de las residencias, del área de servicios sociales.

Todo ello, y esa decisión que se tome desde un punto de vista político, tendrá su traslado en la gestión, y por lo tanto debe trasladarse al redimensionamiento y a la reconfiguración de las plantillas, porque... y de las relaciones de puestos de trabajo, porque, como ha dicho la señora procuradora del Grupo Mixto, no es que sobren empleados públicos, quizás es que la distribución y la organización tiene que darse acorde con las necesidades, tanto urgentes, emergentes, como la gestión ordinaria.

Será una cuestión de... perdón, no es que sobren empleados públicos, que lo he dicho mal, es que quizás primero tenemos que reorganizarnos y repensar el sistema allá donde hayamos visto carencias, para poder dotarlo de empleados públicos.



Esto no puedo negarlo, porque todas estas situaciones nos ponen en evidencia que muchas veces el mundo evoluciona, la sociedad en este caso castellanoleonés evoluciona, y la Administración, como lleva su día a día, pues hay en aspectos como el que nos corresponde en la Dirección General, pues que al vivir ese día a día no hemos evolucionado y tenemos ahora la oportunidad.

Por lo tanto, si el impulso de cada una de las áreas funcionales es así, en base a su experiencia, nosotros, desde la Dirección General, habilitaremos todas las medidas en cuanto a las relaciones de puestos de trabajo, categorías profesionales y todo aquello que sea necesario, dentro del marco de la legalidad, para que puedan abordarse de una manera efectiva y mejor, en su caso, los servicios públicos.

No puedo entrar a hacer más... -ni debo, porque no me corresponde- hacer más valoraciones de los planteamientos que se han hecho sobre derechos y situaciones de los empleados públicos, primero, porque, bueno, la comparecencia la tengo preparada para... -que no quiere decir que no lo tenga en mente, tampoco lo otro, pero...- para las actuaciones desempeñadas en esta situación de COVID. Esto no quiere decir que la negociación y los compromisos que la Administración pública tiene para con sus empleados hayan desaparecido, evidentemente, todo hay que retomarlo; si bien es cierto esto a todos nos ha hecho repensarnos la forma de gestión, de control.

Le pongo el ejemplo: la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, unos días antes del estado de alarma, dictó una resolución -una de las cuales a las que he hecho referencia- en cuyo punto segundo hacía referencia a la flexibilización de jornada laboral y permanencia en el domicilio. Bueno, esta es una de las medidas que garantizan que la conciliación sí que se ha respetado, ha sido la pauta a nivel nacional, así lo estaba haciendo la Comunidad Autónoma con los trabajos preparativos para afrontar esta situación, y en ella se habla de una flexibilización de la jornada laboral sin sujeción a los límites previstos a la Resolución de febrero de dos mil diecinueve, de la Secretaría de Estado, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajador... de personal.

Por eso les decía que la flexibilización ha sido plena, porque tampoco la Secretaría de Estado, en varias consultas que elevamos, consideraba -o que elevaron otras Comunidades Autónomas- necesario aplicar el concepto del permiso retribuido recuperable, y así lo indicó en sus resoluciones. Porque entendemos que la disponibilidad del empleado público ha sido plena, que el control no ha sido o no se ha llevado a cabo por los sistemas ordinarios, sino que se ha llevado a cabo a través de lo que les decía al final de mi exposición, que es la evaluación al desempeño, el cumplimiento de los objetivos, que los expedientes hayan salido, que los jefes de servicio hayan podido coordinar a la gente que tienen adscrita.

Todo eso nos ha llevado a poder analizar todos... todas las tareas desempeñadas por los empleados públicos sin necesidad de hacer un control exhaustivo del cumplimiento de sus jornadas o no. Y es ahí donde se ha roto una lanza en aras a la conciliación. Tener a cargo a alguien no quiere decir que sean niños, efectivamente, pueden ser mayores e incluso ser tutor de alguien. Tener a cargo a alguien y conciliar quiere decir que las instrucciones de control hay que repensarlas y que el sistema de cumplimientos de jornada y cumplimientos de las tareas



administrativas debemos dar un paso más y repensarlas para que el empleado público, en su día, tenga ese reconocimiento de carrera administrativa.

Por lo tanto, no han desaparecido los... todos aquellos compromisos de... que tenía adquiridos la Junta de Castilla y León con sus empleados públicos, sino que, evidentemente, esta enfermedad nos ha obligado a todos a dejarlo... a dejarlos encima de la mesa.

Con respecto a... ha habido otra consulta... sí, con respecto a la consulta de las libres designaciones, sí que es verdad que la ha circunscrito la señora procuradora al ámbito de la Consejería de Sanidad, pero debo de aclarar una... un extremo. Insisto, nosotros establecemos las directrices en materia general de personal, de gestión de personal. Sí que es verdad que todo debe hacerse acorde con la legalidad. Las libres designaciones se notifican a Pérsigo y al sistema integrado, pero no existen consultas previas en la tramitación de las Secretarías Generales de ningún tipo de convocatoria de la cobertura de... de los puestos que tienen adscritos. Evidentemente, todos tienen que ser acordes con la legalidad. Las sentencias de nulidad de catálogo y RPT están saliendo, están anulando muchos puestos que no pueden ser cubiertos -en todo caso, todavía no son firmes- y está pendiente, una vez que devenga su firmeza conforme a los procedimientos judiciales, pues adoptar las... los acuerdos, normas o procedimientos que la Administración de Justicia... y que nos indiquen también nuestro Servicio de Régimen Jurídico, y con el apoyo evidente de Servicios Jurídicos, en su caso, y, si procede, de la ejecución de dichas sentencias.

Por lo tanto, por el momento, nosotros lo que tratamos desde la Dirección General es de advertir de estas situaciones, y las Secretarías Generales, puntualmente, suelen consultar sobre temas generales que afectan a esta materia, pero no tenemos competencia en el control de esas convocatorias, ni en declinarlas ni en no declinarlas. No es que le esté llevando a ese ámbito, pero, bueno, el sistema de libre designación es un sistema de provisión más, y si se cumplen los requisitos que exige la norma, ahí está. Yo no me puedo meter en si la Consejería de Sanidad lo ha hecho bien, lo ha hecho mal. No, porque no tengo competencias; e insisto en las competencias en materia de instituciones sanitarias. No... no puedo decirlo más.

Con respecto a las preguntas y las cuestiones elevadas por la señora procuradora del Grupo Popular, sobre el análisis de los trabajos, y si hemos... nos hemos planteado un grupo de trabajo que pudiera analizar el rebrote, bueno, viene a contestar también, y si puede contestar de manera genérica al objeto de la... de la cuestión elevada por el Grupo Socialista objeto de esta comparecencia en la Comisión de Presidencia: ¿y, después, qué?

Bueno, después qué, todavía no ha terminado. Se ha hecho referencia a un grupo de trabajo que pudiera analizar el rebrote. Por el momento, estamos viviendo las experiencias de los dos meses que hemos vivido y estamos adoptando o tratando de adoptar las líneas generales de trabajo, con aquellas medidas que hayan sido eficientes, hayan funcionado, no hayan dado problemas y sean ágiles. Y estamos dejando de lado aquellas que no han dado soluciones y que, al final, hemos tenido que repensar más por los problemas que pudieran haber generado.

Un grupo de trabajo como tal, efectivo, no podemos inaugurarlos, pero sí que le transmito que estamos hablando constantemente con todas las Consejerías sobre este tema; por eso, de ahí la paciencia de los secretarios generales de las



Consejerías, porque ellos nos trasladan sus preocupaciones, que, en el marco de nuestras competencias –por directrices o por... como ven, hemos sacado la guía de desescalada como marco de referencia, de obligado cumplimiento únicamente en materias preventivas–, sí que podemos y estamos analizando, si surge otra vez el problema con un pico alto de contagios, qué medidas pudieran adoptarse. Y, de hecho, yo creo que, a pesar de hablar de vacaciones, al final, si alguno tiene o tenemos la suerte de descansar unos días, lo haremos todos con un teléfono en la mano y el ordenador en la otra. Entonces, eso es en cuanto a gestión.

En cuanto a soluciones, analizamos permanentemente las soluciones que hayan funcionado. Ya no puedo entrar a valorar el planteamiento general de las funciones propias de cada Consejería –bien en el marco de servicios sociales, que puede ser el más afectado, o instituciones sanitarias–, porque no es de mi competencia y no debo entrar. Haría o estaría haciendo más una valoración personal o profesional personal que una valoración como directora, que no debo.

Y sobre el análisis o la formación y la preparación de nuestros profesionales, bueno, el análisis de qué podemos hacer o qué debemos hacer en cuanto a la formación inmediata, la estamos tratando de abordar. Ya han visto que la ECLAP no ha cesado en su actividad y el Servicio de Prevención está permanentemente formando *on-line*, o, en aquellos casos que sea posible, presencialmente, a trabajadores vinculados al Servicio de Prevención o aquellos donde se demande en todas las áreas que nos corresponden.

Sin embargo, sí que es cierto que contamos con un plan de formación general en la Escuela de Administración Pública, donde las Consejerías pueden poner... pedir, solicitar anualmente cursos específicos de refuerzo; y en el área de prevención de riesgos laborales este año hemos retomado las convocatorias separadas de formación general y de prevención de riesgos laborales, para que se viera con claridad la diferenciación entre la formación, los cursos y los destinatarios.

Y ahí es quizás donde estoy segura que el jefe de servicio, con todos los técnicos con los que está trabajando, se pueda replantear –y debemos replantearnos todos– redimensionar ese plan. Hoy por hoy, y para este año, en el día a día; y, con las futuras convocatorias de la formación de prevención de riesgos laborales, evidentemente, hay que hacer un análisis de los cursos, de la formación y cómo se pueden impartir, incluso, insisto, de la forma de impartirlos. Porque, claro, hemos cambiado el sistema y hay que prepararse para poder volver a formar a nuevos empleados públicos *on-line*, que es bastante complicado. Pero formando a los formadores –valga la redundancia– quizás podamos tener más éxito en un futuro a corto plazo.

Sobre las cuestiones planteadas por la señora procuradora del Grupo Mixto, bueno, le agradezco su talante y su comprensión. Es evidente que cuando ocurre algo que nos saca a todos de la normalidad, pues detectamos los problemas que pueden surgir y que en el día a día, pues o no tenemos tiempo o nos ponemos una careta y tratamos de obviar, porque es muy... supone una difícil solución o son de difícil solución. Pero sí que es verdad que de aquí todo lo que sacamos... Yo, por suerte, no he tenido gran afección de esto, y entonces procuro ser positiva, a pesar de haber visto mucho dolor alrededor, y creo que, con la premisa de que el empleado público es capaz, la Administración tiene que ser capaz, igual que sus



trabajadores, de adaptarse. Evidentemente, los empleados públicos han venido sufriendo la situación económica, como lo ha hecho todo trabajador de este país, y ojalá ninguno tenga que sufrir las consecuencias de esta situación, y ojalá los impactos sean equilibrados.

En todo caso, y como todos los temas son objeto de debate... no me gusta en este caso hablar de la palabra de negociación, porque negociar sobre... sobre no hacer daño a alguien es feo, suena feo, pero sí que es verdad, en las mesas tenemos un diálogo con las organizaciones sindicales, que nos trasladan permanentemente aquella percepción de los trabajadores que de manera directa perciben en el ámbito territorial, y podemos ver y tomar el pulso de los miedos de los empleados públicos. Y de lo que se trata es de que el empleado público pierda ese miedo, que no le utilicemos socialmente como arma fácil, que no creo que se haga; igual que -insisto- el impacto lo viviremos todos, pero igual empleados públicos y sociedad en general, procuraremos todos que sea lo más equilibrado y respetuoso posible.

Todas sus ideas son bienvenidas, porque la verdad es que todas tienen criterio, y las reflexionaremos, igual que hemos recibido las ideas de los compañeros de otras Consejerías, de la... de la mía propia, y de las organizaciones sindicales. De ahí que, en cuanto a las reflexiones que ha hecho sobre el Acuerdo inicial, donde se daban pautas muy generales, quisiera aclarar, primero, que el Acuerdo fue muy urgente, y uno de los objetivos era el tema... garantizar la prevención, la continuidad de los servicios imprescindibles y la tranquilidad de los empleados públicos. Porque, como en cualquier empresa, cuando pasa algo así, lo primero que se le genera a uno es una inseguridad terrible, porque lo que quiere es estar en casa con los suyos, protegiéndoles y no contagiándoles; lo que quiere es no dejar de trabajar, por la responsabilidad que todo trabajador asume, pero sí que es verdad que tiene que dar la organización, cualquier empresa tiene que dar unas pautas. El Acuerdo fue emitido con muchísima premura, reflexionado sobre las pautas que se estaban siguiendo a nivel nacional y en el ámbito de otras Comunidades Autónomas, y su primer objetivo fue ese, la estabilidad y la tranquilidad. Su complemento, pues es indispensable. Lo estamos viendo a nivel europeo, a nivel nacional, con las normas que se están publicando, y a nivel autonómico.

En todas las materias, evidentemente, hay que normar a medida que van surgiendo los problemas, aunque debiéramos de prever; y en este caso lo que se hizo es prever, de ahí su flexibilidad. Claro, previendo no puedes cubrir todo, por eso la Dirección General ha estado en permanente contacto con todas las Consejerías para que la aplicación de ese acuerdo fuera lo más uniforme posible, lo más flexible posible, en el respeto de las funciones propias de cada una. Pero, evidentemente, se queda escaso si uno lo que pretende es hacer una norma que tenga un alcance general y que contemple todas las situaciones.

La Orden de Presidencia sí que es un complemento para la competencia que tenían los secretarios generales atribuida por el Acuerdo, y, sobre todo en este caso, más fue una cuestión de agilidad y de inmediatez, porque la Dirección General contamos con todas las herramientas, como les he podido exponer -por ejemplo, Pérsigo, el Servicio de Acceso-, para que en cuestión de, entre por la mañana ir... por la mañana, la noche y al día siguiente, en servicios sociales la gente estuviera adscrita.



El replanteamiento del sistema de servicios sociales de esta Comunidad Autónoma no me corresponde, corresponde a aquellos que tengan esa responsabilidad; sí, como directora general, recibiremos toda esa nueva organización para darla cabida, y no entro a valorar si hay o no suficientes recursos; evidentemente, se ha hecho mucho llamamiento de bolsa, pero también hay que tener en cuenta que esta situación no puede ser una situación normal dentro del funcionamiento de un servicio. El redimensionamiento de las relaciones de puestos de trabajo y de las plantillas no puede hacerse sobre esta crisis; nos estaríamos equivocando, porque estaríamos haciendo un análisis... es como si intentamos... excesivamente urgente de una necesidad que es muy puntual. Ojalá sea así. Pero es importante la reflexión *a posteriori*.

Entonces, si... nosotros no podemos anticiparnos a ese redimensionamiento de las relaciones de puestos de trabajo y de las plantillas si con esta situación las Consejerías quieren replantear su sistema de funcionamiento. Si, por ejemplo, en servicios sociales se intenta replantear el sistema de gestión de residencias con 7 médicos más porque han considerado o han sacado no sé qué conclusión, en esos grupos de trabajo, *a posteriori*, no ya para el rebrote, sino cuando todo esto acabe, es donde ellos nos tienen que trasladar cuál es su modelo y cómo quieren que se lo traslademos a la relación de puestos de trabajo y al empleo público. Y así lo haremos, dentro del marco de la legalidad.

Entonces, tomar ahora decisiones de redimensionamiento de plantillas o de reestructura, quizás podamos hacer una valoración mínima por el impacto inicial. Es más un replanteamiento del funcionamiento del sistema en sí el que luego nos deben trasladar para redimensionar el empleo público, que evidentemente lo vamos a tener, porque en empleo público tenemos pendientes varios pasos, que se quedaron encima de la mesa, y de replanteamientos nuevos en cuanto a gestión, y, bueno, pues ya que tenemos que hacer un trabajo, que este se sume, porque puede ser muy interesante y puede modernizar mucho el funcionamiento del empleo público y de la Función Pública.

Y con esto... con el concepto de modernización, y luego, con el planteamiento que ha hecho la señora procuradora del Grupo de Ciudadanos en cuanto a la necesidad de replantear la simplificación y la modernización, no ya solo la Dirección General de Telecomunicaciones, que lleva -como digo yo muy burdamente, y que me perdone su directora- la carcasa, sino también el fondo, las tripas, la gestión. Otras direcciones generales están trabajando en estos temas, como la Dirección General de Calidad -creo, no quiero equivocarme, porque, como llevo tantos años en la Administración, pues el concepto cambia, pero al final es Calidad Administrativa y Modernización-, y sí que hemos invitado para hacer -y ofrecido- un análisis colaborativo, no solo con telecomunicaciones, sino también en cuanto a simplificación y modernización administrativa y en cuanto a teletramitación.

Porque, si nosotros trasladamos nuestra parte en cuanto a cómo puede funcionar el empleo público, los sistemas de conciliación, gestión, el nuevo sistema de trabajo remoto, que no es el teletrabajo al uso, porque quizás eso no sea lo que ahora demandan los empleados públicos ni la sociedad; si desde la Dirección General de Telecomunicaciones analizan la aportación de las estructuras, y la Dirección General de Calidad y Modernización aporta esa parte, podemos enriquecer todos de nuevo los procesos. Y eso es un paso. Que es un paso que no se puede dar en un mes,



pero que quizás esto nos haya servido a todos de impulso. Y, desde luego, creo que es de las pocas cosas bienvenidas en estos dos últimos meses; además de... de ver a mis compañeros, familiares y a ustedes. Entonces, evidentemente, este es un paso que todos debemos dar, así como el paso que debemos de dar con respecto a la conciliación.

Sí que es verdad que el Plan de Igualdad está ahí; hemos aprobado el diagnóstico; todo esto nos ha paralizado la negociación del plan; hemos ido... no me gusta decir deprisa, porque la igualdad no hay que tomarla con un concepto de prisas, porque la igualdad hay que concebirla y entenderla bien; y nosotras mismas, en la Mesa, tampoco la entendemos todas igual; cada uno ve la igualdad de género de una manera, o cada una tiene su punto de vista, y es... es una materia objeto de debate muy bonita, ¿eh?, cada uno la analiza de una manera.

Pero es otro de los temas que tenemos pendientes y que tiene que formar parte de nuestra agenda en los próximos meses. Porque, bueno, la Dirección General cuenta con muchas jefas de servicio que tienen una calidad excelente como profesionales y que en este caso, en Relaciones Laborales, la jefa de servicio así lo está enfocando e impulsando.

Y no sé si me dejen alguna pregunta. Sí rogaría que me lo dijeran, por favor, por si me he dejado alguna cuestión sin contestar o puedo aclarar algo. No he... he tratado de no ser esquiva, pero no me puedo meter en lo que no debo, porque no es competencia mía. Podría hacer una valoración en un análisis o en un estudio *a posteriori*, que puede ser interesante, pero no como directora general. Lo lamento. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, señora directora. A continuación, se abre un turno de réplica de los portavoces de los distintos grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra, por un tiempo máximo de cinco minutos, la procuradora doña Yolanda Sacristán Rodríguez.

LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

Gracias, vicepresidente. Por contestar muy brevemente a la señora Leticia, decirle claramente que aquí hay una Oposición muy responsable, pero sobre todo fiel a los castellanos y leoneses. Mientras ustedes se están manifestando contra el Gobierno de la Nación, a mí me gustaría saber...

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Me va a permitir, señora procuradora, por favor, que se...

LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

... en qué línea están ustedes. Pero...

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

... la comparecencia es de la directora general, por favor.



LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

... Sí, voy a seguir, sí, sí. Sí, yo sigo con lo mío, que es para lo que estoy aquí, no para darla protagonismo a la señora Leticia. Mire, señora Rivero, muchísimas gracias, pero creo que ha pasado de puntillas por todas las cuestiones que hemos planteado. En realidad, ha sido un poco decepcionante, porque fíjese que en la comparecencia del consejero de Presidencia del pasado día veintinueve en materia de Función Pública habló muy poco, y realmente estábamos pendientes de usted, pensando que iba a ser pues un poco más exhaustiva. Ha explicado hasta acciones que se han llevado a cabo durante esta pandemia, pero, sin embargo, nosotros consideramos que se ha podido hacer mucho más y mejor desde el área de Función Pública.

Insisto, en el área de sanidad, que hay que hacer mucho hincapié con el tema de la temporalidad, que en ese sector ya es un tema prácticamente crónico para los trabajadores, que encadenan contratos durante años sin conseguir una plaza fija. Esa situación de inestabilidad e inseguridad, que se ha agudizado con la emergencia sanitaria, y que además todas las Comunidades Autónomas han tenido que aumentar las plantillas debido al aumento de asistencia y a las bajas de los trabajadores infectados.

Dos meses después de haber estado en primera línea, trabajadores temporales, sin ni siquiera equipos de protección, el futuro es prácticamente incierto para la gran mayoría. Muchos de estos trabajadores se sienten engañados por la Junta de Castilla y León, que ya ha prescindido de muchos de ellos, y no parece que esto... que esto vaya a cambiar. Muchos comenzaron a trabajar sin ni tan siquiera haber firmado los contratos, y a lo largo de las últimas semanas han visto que las condiciones han ido cambiando: en un principio les dijeron que trabajarían hasta finales de junio, pero ahora, sin explicación, han visto terminar su relación laboral. Las renovaciones son fundamentales, porque se está trabajando sin descanso desde que comenzó la crisis sanitaria; además, ahora hay que reforzar la Atención Primaria, dar asistencia a las residencias y recuperar la actividad ordinaria.

El Gobierno, una vez más, de la Junta de Castilla y León engaña a los empleados públicos, y concretamente a los trabajadores sanitarios, a los que se trata de usar y tirar, y en el momento que ven un poco de luz, enseguida se deshacen de ellos. Esta crisis sanitaria nos debería de haber servido para entender, de una santa vez, que no se puede recortar en sanidad y que esto no es un gasto, sino una necesidad.

Mire, otro de los temas que no me ha quedado... que no nos ha quedado muy claro es el de los nombramientos de puestos de libre designación. Yo... y sigo insistiendo: se han hecho en base a un catálogo anulado judicialmente, por sentencia judicial del TSJ –como dije antes–, que no se ha recurrido. Por lo tanto, la sentencia ya es firme. Y mire, si el catálogo ha desaparecido, lo ha hecho para todo. En la actualidad hay casi mil puestos de libre designación, que suponen algo más de un 5 % de estos trabajadores, y desde agosto se ha nombrado un centenar de cargos de libre designación; concretamente, durante estos dos meses de pandemia, se han seguido nombrado prácticamente a diario. Y sigo insistiendo con el mismo tema, y nos gustaría que nos aclarase algo más.



Por otro lado, otro de los temas que nos gustaría que nos aclarase: ¿qué piensan hacer con respecto a una serie de reivindicaciones de los trabajadores del sector público en Castilla y León, como son los protocolos de protección laboral en una sociedad que tiene que convivir con el COVID-19?

Insisto de nuevo con la jornada laboral de 35 horas; recuperación de las ayudas sociales; implantación y desarrollo de la carrera profesional a todos los empleados públicos de la Junta de Castilla y León; concurso abierto y permanente para los funcionarios; acabar con la precariedad laboral, y me refiero a la interinidad y eventualidad del sector público; agilidad en la convocatoria de las bolsas de empleo para no tener que recurrir a los métodos poco... poco transparentes a los que hice alusión antes; y bajar la ratio profesor/alumno en los centros escolares.

También nos gustaría que nos aclarase si los procesos de selección, que lógicamente fueron suspendidos como consecuencia de la pandemia, se van a reanudar; y, si es así, en qué plazo de tiempo.

Otra de las cuestiones pendientes es el teletrabajo. Mire, de los más de 86.000 empleados públicos de la Administración autonómica, 8.400, según el dato aportado por el consejero de Presidencia, han realizado labores de teletrabajo. Quisiéramos saber en qué departamento se han podido realizar estas labores de teletrabajo y cuántos empleados públicos no han podido teletrabajar. Porque la verdad es que nos resulta muy curioso que durante años los empleados y empleadas públicas de la Administración autonómica han estado solicitando el poder teletrabajar por cuestiones de conciliación, y desde la Junta se les ha estado negando constantemente; y curiosamente ahora resulta que es lo que nos está salvando, utilizando, además, los recursos personales, los recursos materiales personales y el propio tiempo de los empleados públicos.

Y mire, señora Rivera, estamos en un estado de alarma, pero ya iniciando la... (señora Rivero, discúlpeme, que lo he vuelto a decir mal). ... en un estado de alarma, pero ya iniciando la desescalada que nos conducirá, a finales de junio, si los datos acompañan, a una nueva normalidad. Nos gustaría que nos aclarase, porque parece ser que hay algún... algún sindicato que ha denunciado a la Junta de Castilla y León porque se ha pretendido suplantar la acción de vigilancia y control de los Comités de Seguridad y Salud provinciales por un grupo de trabajo con representación casi única de la Administración, el grupo de trabajo del que usted estaba hablando antes en su primera intervención. Y en ese grupo, además, decidir qué medidas de protección se van a aplicar... se van a aplicar, el orden de...

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Vaya concluyendo, por favor.

LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

¿Perdón?

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Que vaya concluyendo, por favor.



LA SEÑORA SACRISTÁN RODRÍGUEZ:

(Sí, dos segundines, por favor). ... el orden de incorporación de los empleados públicos, el mantenimiento de los empleados públicos en el teletrabajo, las adaptaciones de puestos necesarios para evitar la propagación de la pandemia. Y que nos aclare, por favor, si esto realmente va a ser así.

También quisiéramos saber cuántos trabajadores de la Junta de Castilla y León han estado afectados por el COVID-19.

Y nada más, señora Rivero. Para terminar, entiendo que se deben de atender las reivindicaciones de los trabajadores del sector público, trabajadores que se han dejado la piel, que usted lo sabe, y algunos la vida, para que esta sociedad siga en pie. Nada más. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias. En segundo lugar, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra, por un tiempo máximo de cinco minutos, la procuradora doña Leticia García Sánchez.

LA PROCURADORA (SEÑORA GARCÍA SÁNCHEZ):

Gracias, señor vicepresidente. Señora directora, es tarea del Gobierno de Castilla y León y es tarea de todos los procuradores de estas Cortes apoyar la Función Pública. Y, en esa tarea de todos los procuradores, a esta procuradora, efectivamente, no le interesa el protagonismo en absoluto, sino que simplemente el trabajo y aportar, como creo que todos los que estamos en esta sala. Porque hoy hablamos de lo que los empleados públicos de Castilla y León han hecho desde que se inició la crisis del COVID; hoy hablamos de eso, de lo que se ha hecho en esta Dirección General.

Y sí, efectivamente, quedan muchas mejoras que hacer por el bienestar de los empleados públicos de Castilla y León. Ha quedado claro en esta crisis que la vocación de servir, la vocación de ayuda a la población, ha sido lo que ha salvado vidas, lo que ha supuesto acompañar a personas que han sufrido y que sufren las consecuencias de este virus terrible, la que ha hecho que se tramiten ayudas, que se asesore, que se responda a los teléfonos, que se siga gestionando. La vocación de los empleados públicos de Castilla y León es lo que ha hecho que tengamos una mejor salida de esta crisis. Y esa vocación ha hecho que los trabajadores se hayan dedicado a trabajar sin más, sin computar si hacían 35 horas o si hacían el doble, si había días festivos y si no los había. Es lo que se han dedicado a hacer los empleados públicos.

Y hay que reconocer también la dirección de estos, porque las vocaciones individualmente podrían no servir, y la gestión, la ordenación de esas vocaciones y de ese trabajo individual, es muy importante. Y, en ese sentido, esta Dirección General no ha fallado, ha ordenado el trabajo, y, algo muy importante que ha explicado en esta segunda intervención la señora directora general, y es que esta Dirección General se constituye en soporte de otras Consejerías cuando tengan que actuar y pensar, y repensar, como ha dicho usted, el trabajo en el futuro.

Y quedan muchas mejoras por acometer, es cierto, pero creo que estamos en la buena línea.



Y por otro lado, por lo que nos ocupa en cuanto a la intervención de hoy, el resumen más importante, quiero destacar que el primer objetivo de la Dirección General en el inicio de esta pandemia fue la protección de los empleados públicos. Y es lo que más tenemos que poner en valor hoy aquí, la protección de los empleados públicos. Y la respuesta ante esto fue inmediata, y se han evitado contagios en nuestra Administración por esa respuesta. Y ese debe de ser el primer logro destacable que tiene que quedarnos en las mentes hoy aquí. Fue el objetivo prioritario y creo que ha sido un objetivo cumplido. Y, además, todo ha sido a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, que mencioné en mi anterior intervención y que quiero volver a destacar.

Y hay una cosa que se habla en muchas ocasiones, en muchos medios: este virus ha venido para quedarse; y creo que eso lo tenemos que tener presente. Aunque, como decía usted, ojalá que sea más puntual de lo que parece. Pero hay que tenerlo en cuenta en la reincorporación progresiva de nuestros empleados públicos, y, de ahora en adelante, mantener constantemente esa vigilancia a medida de que se vayan incorporando los trabajadores, y también a medida que el público vaya afluyendo progresivamente a los centros. La prevención de riesgos ha funcionado y también la cobertura de los puestos. Porque esto es muy importante, y lo decía antes: allí donde ha sido necesario se han podido cubrir de forma rápida.

Y sí, el teletrabajo ha funcionado, y yo creo que eso es un logro y debemos estar orgullosos de que haya funcionado sin mayor incidencia. Ha sido una labor de coordinación muy importante entre su Dirección General y Telecomunicaciones, con una labor muy intensa y muy eficaz.

Y creo también que usted ha mencionado, de cara a los derechos que se está comentando en esta Comisión hoy, de los derechos de los funcionarios, de los empleados públicos, ya ha avanzado mucho en la materia, a pesar de que ahora este no es el momento más específico, porque están dedicados a otras cosas -como decía, la protección-, pero ha avanzado a través de la ECLAP la formación específica para la promoción interna, la evaluación para el desempeño. Se está teniendo todo esto en cuenta también en este momento de crisis.

Le quiero agradecer también su comparecencia, de un alto contenido técnico, que ha demostrado, precisamente, por qué su Dirección General ha sabido responder con criterios rápidos, eficaces y seguros, seguros de... hablando de seguridad jurídica y también seguridad personal.

Y respecto a la rapidez en la actuación, quisiera dejar simplemente una pequeña reflexión. Alguna ministra del Gobierno de España ha explicado que adoptar decisiones rápidas conlleva errores, y ha dicho esto. Y me gustaría decir que usted y el área que usted dirige han demostrado que esto no así necesariamente. Ha quedado bien claro que las decisiones rápidas bien tomadas producen efecto.

Y claro que hay mucho que mejorar, y claro que se aprenderá, lo ha reiterado a lo largo de su comparecencia, se analizará. Pero es evidente que la Función Pública en Castilla y León, durante esta crisis, no ha generado ningún conflicto ni ningún problema grave, y ha quedado patente a lo largo de esta comparecencia. Y además nos ha insistido en que deben repensarse, que se va a evaluar. No ha cerrado esa puerta.



Y, por último, me gustaría decir que también creo que ha habido un principio rector de todo lo que nos ha explicado hoy aquí y de la actuación de esta Dirección General, que es la prudencia. La prudencia es el principio que está orientando toda la actuación del Gobierno de la Junta de Castilla y León, con su presidente Alfonso Fernández Mañueco al frente, y lo estamos viendo también en la solicitud de la desescalada ante el Gobierno de España, y también la prudencia ha imperado en su Dirección General, y se lo queremos agradecer.

Simplemente, quisiera pedirle, directora, para finalizar, que trabajemos entre todos en... en el reconocimiento a los profesionales, en este reconocimiento a los profesionales que no se quede en este momento puntual, que sea algo que perdure en el tiempo, y que, entre sus objetivos, señora directora, avance en mejorar en los derechos. En ese sentido, también quiero agradecerle su apuesta que ha hecho sobre la igualdad y la conciliación, que, efectivamente, se está desarrollando. Creo, desde este Grupo Popular creemos, que aún queda mucho camino que recorrer en materia de empleados públicos y le pedimos que siga en esa línea de reconocimiento de los trabajadores para el futuro. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias. En tercer lugar, por el Grupo Parlamentario Mixto, tiene la palabra, por un tiempo máximo de cinco minutos, la procuradora doña Laura Domínguez Arroyo.

LA SEÑORA DOMÍNGUEZ ARROYO:

Bien. Pues bueno, en primer lugar, cuando aquí estuvo el consejero de Presidencia, Ángel Ibáñez, habló de la gestión de las bolsas de empleo sanitarias y también de los cinco tipos nuevos de contrataciones que desde Función Pública, por Orden ministerial, se estaban llevando a cabo también en Sacyl. Por eso, yo entendí que Función Pública había estado en los procesos de contratación de alguna manera presente o de alguna manera competente, a pesar de que es la Consejería de Sanidad la que gestiona los profesionales sanitarios. Por eso, yo le he realizado las preguntas relativas a la contratación del personal sanitario de refuerzo, porque entiendo que, si el consejero dice aquí que Función Pública ha estado trabajando en eso, es porque Función Pública ha estado trabajando en ello. En todo caso, si no me puede responder o no me quiere responder, pues... pues bueno.

En cuanto... voy a empezar por lo que había terminado, con la cuestión del refuerzo del 112, y en cuanto a las plantillas, aunque es una cuestión que... que hablaremos el viernes con... con mayor profundidad, pero sí que es verdad que al 112, en este... en este momento, se le ha dado un valor añadido, porque se han gestionado muchas cosas a través del 112, que no estaban antes gestionadas, y por tanto yo por eso le preguntaba por el refuerzo de plantillas en este sentido.

También, bueno, me alegra saber que van a abordar la cuestión de las bolsas de empleo de forma inmediata, pero yo, que me he referido específicamente a las bolsas de empleo de las residencias dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, tendrá que convenir conmigo que la desactualización y la falta de amplitud de esas bolsas de empleo no es un problema de ahora, no es un problema que haya



venido porque nos ha atacado un virus nuevo, es un problema que estaba de mucho antes, de años antes, y por eso yo le digo... le decía que era una cuestión urgente que había que abordar ahora.

En ese sentido, usted ha dicho que no se pueden cambiar las plantillas ahora en base a la situación del COVID-19. Hombre, yo estoy totalmente de acuerdo con esa cuestión, es algo evidente y lógico, pero yo no he dicho en ningún caso eso. Y le voy a poner un ejemplo muy claro. En el año dos mil ocho, o después de la crisis del año dos mil ocho, que duró mucho tiempo, en esta Comunidad Autónoma se aprobó la Red de Protección a las Familias, y se aprueba en base a la concepción política de que después de lo que ha sucedido con esa crisis va a haber que reforzar los servicios sociales.

Por lo tanto, si aquí nos vamos a enfrentar también a una crisis económica y social, va a haber... va a tener que haber un refuerzo de los servicios sociales, de los servicios sanitarios, de los servicios educativos, porque nos vamos a enfrentar a una nueva realidad y nos vamos a enfrentar a una situación que no va a pasar en un año ni dos, va a pasar a futuro; y, por lo tanto, sí que habrá que hacer una previsión de cómo las plantillas de los funcionarios públicos tienen que mejorar en base a la situación a futuro que va a venir a partir de ahora. Y ya lo digo, esta Junta de Castilla y León en su momento lo hizo, no entiendo por qué ahora no se va a tener en cuenta esa política de nueva realidad que va a surgir.

En ese sentido, por ejemplo, un ejemplo muy concreto: va a ser necesario reforzar a corto y medio plazo las plantillas que gestionan, por ejemplo, las rentas garantizadas de ciudadanía, las ayudas al alquiler o el servicio a familias en riesgo de desahucio. Esas plantillas, que son de servicios sociales, es evidente que van a necesitar un refuerzo a medio plazo, y seguramente un refuerzo que se va a tener que mantener a futuro. Por lo tanto, yo creo que sí que hay mucho trabajo que hacer ahí, en la cuestión de cómo vamos a abordar las plantillas a partir de ahora.

Y voy a retomar muy brevemente el tema en materia de conciliación. Le voy a hacer dos preguntas concretas porque creo que no se ha entendido lo que yo quería abordar con la cuestión de la flexibilización. Una: ¿han podido acogerse padres y madres, en caso de ser ambos empleados públicos, en igualdad de condiciones, a una reducción de jornada de forma complementaria? Y dos: ¿han tenido los profesionales, por ejemplo, de servicios sociales, las mismas medidas de flexibilización que ha podido tener un trabajador del ECYL? Estas son las cuestiones concretas que yo le preguntaba: conciliación, sí, ¿cómo?; flexibilización, sí, ¿cómo? Y esas son las cuestiones que a mí me gustaría que se abordaran. La conciliación no es para todos por igual, como ya he dicho en mi primera intervención, y por lo tanto me gustaría que profundizara en ese tema en concreto.

Y ya, para finalizar, y como empezaba esta intervención, yo espero de verdad que la salida -lo he dicho al principio- de esta crisis no la paguen los empleados públicos, no la paguen los trabajadores y trabajadoras en general, pero en este caso concreto -y que a usted le compete- los trabajadores públicos, porque, si no, creo que no habremos aprendido nada ni de esta crisis ni de la crisis que tuvimos en dos mil ocho, ni de cómo solucionar una salida de la crisis desde una perspectiva política.



EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Perdone, procuradora. Me comenta la directora general que la segunda pregunta no la ha entendido bien, no la ha escuchado bien, si podría repetirla.

LA SEÑORA DOMÍNGUEZ ARROYO:

Sobre la conciliación, ¿no?

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Sí.

LA SEÑORA DOMÍNGUEZ ARROYO:

Sí. Si han tenido, por ejemplo, los profesionales de servicios sociales las mismas medidas de flexibilización que, por ejemplo, un trabajador del ECYL o un trabajador técnico de cualquier otro organismo. Es un ejemplo que quiero que me explique.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias. Para finalizar, por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, tiene la palabra, por un tiempo máximo de cinco minutos, el procurador... procuradora doña La... perdón, me... María Montero Carrasco.

LA SEÑORA MONTERO CARRASCO:

Gracias, señor presidente. Señora Rivero, agradecerle de nuevo la labor de su Dirección General durante esta pandemia y pedirle nuevamente que la conciliación laboral y familiar sea una de las... de sus prioridades. No sabemos cómo se va a desarrollar el nuevo curso escolar, y todos aquellos empleados públicos que tengan hijos a su cargo se pueden encontrar con una gran dificultad para... para desempeñar su trabajo en sus hogares, y tienen que compaginarlo con el cuidado de sus hijos.

Como usted ha dicho, ya se ha flexibilizado la jornada laboral de estos funcionarios públicos. Agradecérselo. Y, bueno, estamos viviendo un momento en el que todos sabemos que es difícil y es necesario facilitar la vida y las condiciones laborales, dentro de las circunstancias, lo máximo posible a todos los ciudadanos, y en este caso a los que prestan la atención a... al resto de los castellanos y leoneses.

Bueno, para terminar, quería recalcarle, con respecto a la temporalidad de los empleados públicos, solicitarle de nuevo que se reduzca, y sobre todo en el caso de las... de las funcionarias, que es superior al de los empleados públicos. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

(Perdón, que no le había dado). En turno de dúplica, para contestar a las últimas intervenciones de los señores portavoces de los grupos parlamentarios, tiene la palabra la señora directora general de Función Pública. Doña Paloma.

**LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SEÑORA RIVERO ORTEGA):**

Muchas gracias de nuevo, presidente. Bien. Quisiera tratar de ser más exhaustiva en las respuestas que me eleva la señora procuradora socialista... del Grupo Socialista. Quisiera volver a recalcar que, si he pasado de puntillas, como usted indica, por algunas respuestas, no es porque quiera, es que la Dirección General de Función Pública no tiene competencias en el ámbito de instituciones sanitarias; el personal de instituciones sanitarias es personal estatutario, gestionado y organizado por la Gerencia Regional de Salud y por la Dirección General de Profesionales.

Que nosotros tengamos presencia, porque en las mesas sectoriales de Sanidad, por un tema de representatividad, de organización del trabajo, y de conocimiento también, que debo tener como directora y debemos tener como Dirección General, de todo lo que se adopta en todas las instituciones de la Junta de Castilla y León, y podamos hacer nuestras aportaciones, sugerencias o poner de relieve las diferencias –y, en todo caso, yo trasladaré a mi compañera todo lo que aquí se ha hablado–, no quiere decir que tengamos potestad de dirección.

Una cosa son las competencias que tienen los consejeros, que son mucho más abiertas, y otra cosa es las competencias que por estructura orgánica y normas de atribución de competencias tenemos las direcciones generales. Luego sería inflexible y sería poco prudente hacer una valoración personal o lanzarme a la piscina diciéndole lo que me parecen o me dejan de parecer las... los sistemas o las formas de cobertura del personal en instituciones sanitarias.

Ese personal de instituciones sanitarias, y sobre esos empleados públicos, lo único que puedo decir como directora es que han... han ido y ha habido momentos muy puntuales de riesgo que han ido más allá de sus responsabilidades, y que se han puesto en riesgo. Incluso le diré, y le aclararé, que el Servicio de Prevención es propio; o sea, ni tan siquiera el Servicio de Prevención de la Dirección General de Función Pública marca las pautas en instituciones sanitarias. Hemos trabajado en colaboración evidente con el Servicio de Prevención de esa Dirección General, como no podía ser de otra manera, y, como les he tratado de explicar, hemos repensado y reinventado nuestras funciones y nuestras tareas. Los empleados públicos, muchos de ellos, no han ejercido las funciones propias de su puesto de trabajo; unos se han encargado del... Esto ha sido como una guerra: unos se han encargado de comprar unas cosas, otros de buscar otras cosas, y nos hemos reorganizado; pero eso no quiere decir que yo tenga competencias en ese ámbito; no tengo, y, por lo tanto, no puedo contestarla, no porque no quiera, sino porque no soy competente.

En cuanto a –y créame que lo lamento, pero es que no puedo decirle otra cosa– la cuestión o la aclaración que ha solicitado con respecto a la utilización de las libres designaciones como sistema de provisión, yo le insisto: las libres designaciones, hoy por hoy, con la actual Ley de Función Pública, son... y con la leyes estatales –y en todas las Comunidades Autónomas ocurre lo mismo–, es un sistema de provisión más, pautado, reglado y que debe de respetarse.

Todas las sentencias que... con las que nosotros contamos en la Dirección General a nivel general, de catálogo y de relaciones de trabajo, evidentemente que las tenemos que respetar, que conocemos la línea de trabajo, sabemos a ciencia



cierta dónde vamos a acabar, que los... las relaciones de puestos son nulas, que no es prudente cubrir aquellos puestos -y así lo saben las Consejerías- que sean nulos, y que, en todo caso, una vez que devengan firmes, evidentemente se caen.

Habrà que esperar al sistema de ejecución de esas sentencias, a los sistemas provisionales, o no, de cómo se caigan, porque hay muchas formas de sostener el sistema; evidentemente, la Administración pública, como cualquier empresa, necesita de herramientas de trabajo, y eso es lo que tendremos que ver, en lo que estamos trabajando, y tendremos que debatir con las organizaciones sindicales. Luego, sin perjuicio de la resolución judicial, el sistema hay que sostenerlo de manera provisional y a futuro.

Con el sistema de libre designación, yo no puedo decirle más que es un sistema legalmente previsto; que, vamos a ver, si ha sido urgente la cobertura de determinados puestos en Servicios Sociales, en las oficinas territoriales de Trabajo y en Sanidad, de puestos de trabajo no solo de carácter profesional (epidemiólogos, técnicos de gestión, técnicos de prevención), también ha sido urgente o ha podido ser urgente, porque los expedientes de libres designaciones de otras Consejerías no nos llegan a la Dirección General más que para su registro, ha sido urgente también cubrir puestos de gestión. Y, evidentemente, hay personas que están ocupando esos puestos. Y si estamos achacando una excesiva temporalidad en la forma de provisión, la forma de cobertura de los puestos de la Junta, lo que no podemos hacer es tener a la gente que está trabajando muchísimo o como corresponda sin la adjudicación de un puesto reglado.

La valoración del sistema de provisión no es objeto de este debate ni me corresponde, porque es un tema legal, y que, tanto en el diálogo con las organizaciones sindicales -como el resto de Consejerías- como cuando toque en las Cortes de Castilla y León, se hablará. Pero lo único que están haciendo las Consejerías, y deben hacerlo siendo conscientes del soporte que tienen debajo, es cubrir los puestos con los procedimientos que prevé la ley. Porque todo ha sido urgente ahora. No solo un epidemiólogo, la gestión ha sido fundamental, y las formas de cobertura también.

No puedo hacerle una reflexión sobre un puesto concreto porque lo desconozco. He procurado leerme el Boletín, a deshora, pero... y a desdía, pero tampoco me he centrado en esos temas. Me centraba más en otro. Pero es que tampoco puedo entrar en el fondo, simplemente hacerle esas dos consideraciones.

En cuanto a la consulta de las licencias de teletrabajo y la situación del teletrabajo, del acceso remoto, el Acuerdo 9/20 lo que hizo fue excepcionar la aplicación del decreto que regula el teletrabajo. ¿Por qué? Porque es un sistema seguro, reglado, que requiere informes, que requiere ver si es compatible o no que una persona que tramita dentro... un expediente, dentro de ese expediente, en la fase que esa persona, ese empleado público, tramita, si es viable o no para que sea o no presencial. De hecho, ha habido muchos empleados públicos que no tienen acceso remoto, pero eso no quiere decir que no hayan trabajado. Han estado en la oficina, porque eran imprescindibles, porque su trabajo así lo requería, o porque ellos voluntariamente, con las medidas de prevención obligadas, así lo han... así lo han previsto. En nuestra Dirección General hemos tenido como guía y guardia permanente a nuestro coordinador, que nos ha servido de enlace mucho. Yo he estado en cuarentena unos días,



y, bueno, gracias a su presencia han podido salir muchas cosas. Luego ahora el número que le voy a dar no quiere decir que el que no esté aquí no haya hecho nada. Eso no es así.

Además, yo obvio la palabra incorporación de los empleados públicos a la normalidad. El empleado público no se incorpora, el empleado público ha estado, no solo en sanidad, que también -y es un área que a mí me gustó muchísimo los años que trabajé-; también en servicios sociales, pero el régimen de prestación de servicios en servicios sociales y en sanidad no tiene nada que ver con lo que se ha hecho desde el punto de vista de Administración general. Igual que si me intentan comparar los derechos o el ejercicio de esta conciliación con ambas... ambos empleados públicos, de ambos sectores, con Administración general o con los agentes medioambientales. Los agentes medioambientales han estado en nuestros montes permanentemente, ayudando a suministrar comida, a ayudar a gente de la zona rural, a supervisar, ejerciendo sus funciones con un refuerzo importante. Evidentemente, con respeto a criterios de prevención y sanitarios, han estado allí.

El teletrabajo no es que no funcionaria... no, perdón, no es que no funcionara, es que era desconocido. Hay un sistema que quizás sea rígido, y por eso ahora es una oportunidad para repensarnos todos cómo podemos ir a algo que sí que sea atractivo para el empleado público y para la organización. Eso no lo olvidemos nunca, porque los expedientes tienen que salir, tenemos una misión. Hoy sí que es verdad que las licencias eran pocas, pero, entre las solicitadas y las denegadas, yo la puedo decir que las aceptadas de teletrabajo quizás fueran pocas. Estábamos en un número... que no tengo actualizado, porque ni lo he pedido; tengo actualizado el teletrabajo, el trabajo remoto.

Pero, insisto, bien por situaciones de necesidades del servicio o desconocimiento de los propios servicios de que esto sí que funciona, que ahora se lo han demostrado. Ahora los jefes de servicio, a la hora de hacer un informe, tienen que ver que esto ha funcionado. Y quizás seamos más reticentes a denegar. Ahora... ahora, quizás, los jefes de servicio, en ese sistema ya reglado, cuando volvamos a él, aunque lo tengamos que repensar, y si volvemos, el jefe de servicio dice: hombre, si ha estado funcionando dos meses, ¿por qué le voy a denegar ahora el teletrabajo, si puede hacerlo? Entonces, nos sirve a todos de reflexión.

Tenemos -me pasó las cifras la Dirección General- acceso remoto, a doce de mayo, 8.826 licencias de acceso remoto. Eso quiere decir que, primero, quede claro que a nadie se le ha denegado el acceso remoto. Sí que es cierto que aquí los empleados públicos han puesto de su parte mucho en cuanto a medios, si no todo. Y por eso es importante que nos repensemos... y de ahí el análisis que hacía a la señora procuradora del Grupo Ciudadanos en cuanto al grupo de telecomunicaciones, en cuanto a carcasa, en cuanto a simplificación y en cuanto a Función Pública. Pero todos ellos, estas 8.826 personas, han tenido acceso, y nadie, que yo sea conocedora de ello, y no creo que la directora general de Telecomunicaciones, que permanentemente así me lo ha transmitido, ha visto denegada su solicitud. Y el resto, le aseguro, le doy -vamos, al cien por cien- mi palabra de que están trabajando, con o sin acceso remoto. Y todos ellos tienen acceso al correo electrónico.

Con respecto a la consulta que me eleva sobre las bajas de... con motivo de la enfermedad, tenemos 550... perdón, 505 bajas por contacto y 787 bajas por



enfermedad. Entonces, todas estas personas, lamentablemente, han tenido que sufrir la enfermedad de una... o la está sufriendo de una u otra manera. Tratamos de actualizarlo permanentemente para garantizar, bueno, pues su seguimiento, su derivación cuando corresponda, y... y, bueno, también porque no dejan de ser compañeros, ¿no?

En cuanto a la cuestión que me plantea sobre la suplencia del grupo de trabajo que se ha constituido, debo de aclararlo. Uno de los documentos de... en el tiempo que se han elaborado para la continuidad de la prestación de los servicios de nuestra competencia, insisto, ha sido la guía. La guía establecía la parte informativa, la organizativa y la preventiva. Esa guía ha servido de soporte para que luego cada Consejería, en el marco de sus competencias, haya desarrollado sus planes de desescalada, en los cuales no podemos meternos más que en cuanto hayan seguido, en la medida de lo posible, y si surgen problemas, para advertirles las pautas organizativas e informativas, y escrupulosamente -y así me consta- las pautas preventivas.

Para seguir desde Función Pública las situaciones de reincorporación y si existen o no problemas de todo tipo (informativo, organizativo y, subsidiariamente, preventivo) en el ámbito territorial en servicios sociales, nosotros recabaremos cada equis tiempo -no sé si quincenal; como tenemos mañana mesa de negociación, también lo tenemos que hablar con las organizaciones sindicales y también en el Comité Intercentros- información para ver quién está en trabajo presencial, quién no está en presencial, y desde el área de... del Servicio de Prevención situaciones de... bueno, trabajadores especialmente sensibles. Todo lo que podamos hacer para adaptación de puestos de trabajo y seguimiento a través de los medios de prevención.

Sí que es cierto que en la guía, en una redacción inicial, no dejaba claro el número y composición de la representación sindical, que nosotros entendíamos que eran todos aquellos que tuvieran presencia en el comité o en el órgano de representación de prevención de riesgos laborales a nivel territorial. Elevadas varias consultas por correo electrónico, contestamos que, evidentemente, eran todos. Pero como al final hemos visto que la duda subsiste, esta semana -no sé si ha sido el viernes o... de la semana pasada o el lunes- hemos colgado la actualización de la guía, donde deja claro que también están presentes los representantes sindicales de todas las fuerzas con presencia en el Comité de Prevención Territorial. O sea, que no deja de estar representado ninguno.

No asume sus funciones, ni mucho menos; no debe. Porque es simplemente un grupo de seguimiento de la... de los planes de desescalada en el ámbito territorial; es decir, cuestiones informativas, organizativas. Las cuestiones preventivas que puedan surgir y el fondo de sus resoluciones tienen que derivarse todas a los comités o a los órganos de prevención territoriales, y, por supuesto, al grupo de trabajo y al Comité Intercentros. En ningún momento le priva de competencias. No obstante, están todas las organizaciones sindicales representadas.

Sí que es verdad que ha suscitado dudas porque, insisto, la urgencia con la que hemos emitido todo, pues, hay veces que, aunque nosotros tengamos toda la idea en la cabeza, no la transmitimos con suficiente claridad. Pero sí que alguna organización sindical nos lo ha reclamado, la hemos contestado esta semana, a los dos días de hacernos la consulta, y la guía ya está actualizada y colgada.



Sobre los procesos de selección, bueno, tienen impacto directo en la suspensión de los plazos administrativos en los mismos. Hemos podido ver cómo otras Administraciones, de la misma manera, los tienen en suspenso. Yo he elevado personalmente dos consultas a la Comisión de Coordinación de Empleo Público sobre una cuestión de plazos, que estoy pendiente de que me respondan. Suelen hacerlo inmediatamente, no suelen tardar. O sea, que me imagino que, en cuanto tengan oportunidad, me responderán, pero son cuestiones más de gestión ordinaria. No se ha suspen... o sea, no se ha anulado ninguno. Sí que es cierto que, claro, hay una fase de los procesos selectivos que debe celebrarse de manera escrita, en algunos casos, entonces, pues tenemos que organizar las medidas preventivas. Entonces, los iremos abordando, igual que las bolsas de empleo y todo lo que se... todo lo que procede como gestión ordinaria. En cuanto se alcen los plazos administrativos, se retomará todo, salvo que exista una pauta a nivel nacional que nos marque otros criterios a todas las Comunidades Autónomas, porque debemos de funcionar en este tema todas iguales, y así lo hacemos en la Comisión, que, insisto, es una herramienta excelente para entendernos. Entonces, ahí está, igual que toda la negociación que hay encima de la mesa.

No he obviado la respuesta a las consultas del debe de la negociación sindical. La he tratado de explicar que la comparecencia es de lo que ha ocasionado el COVID, y que todo esto quedó encima de la mesa, no anulado. Que las formas de organización del trabajo y de cómputo del trabajo están... se están revalorizando y se están reconsiderando como cumplimiento de objetivos ahora, y ahí tienen la resolución de la Secretaría del Estado donde excepciona la aplicación de las instrucciones para el cómputo de jornada. Pero esto no quiere decir que hayamos obviado todos los... materias objeto de negociación que están encima de la mesa, que deberán ser retomados en el momento en que podamos sentarnos todos y volverlo a hablar, que me imagino que ahora la urgencia o lo urgente se come lo importante también. Pero eso no quiere decir que lo... lo obviemos.

Voy a ver si le he contestado... he tratado de contestar. En cuanto... no sé si me ha hecho una consulta sobre los protocolos de actuación en materia de prevención, yo creo que... y rompo una lanza en favor del Servicio de Prevención, tanto central como territoriales, que los mantienen permanentemente actualizados. Si en algún momento nos hemos dejado algo, no ha sido por falta de estudio, pero está el jefe de servicio y todos los técnicos de las Delegaciones siempre pendientes.

Y, bueno, ¿que se puede actuar más y mejor? Sí, no la digo que no. Yo creo que hemos actuado como hemos podido, con nuestra mejor voluntad. Nadie nos había dado un tema dentro del temario de oposición de emergencias sanitarias ni de confinamiento de dos meses y nadie nos había preparado para la muerte de familiares y amigos sin... a los que poder despedir. Y esto ha sido un factor muy importante a tomar en cuenta a la hora de valorar la prestación de los servicios de los empleados públicos; por eso muchas veces quizás haya pecado de... de defecto más que de exceso a la hora de exigir, porque entiendo que el factor humano es fundamental en toda empresa y para la prestación de los servicios de los trabajadores; y en un momento en el que no sabes si al que estás llamando se le ha muerto su padre, su abuela o su amigo de toda la vida, y cómo le vas a encontrar, no creo que sea momento en el que exigir en exceso más que lo imprescindible.



De ahí que, en el ámbito, insisto, de Administración general –y contestaré luego a la señora procuradora del Grupo Mixto– pues hemos tratado de hacer lo posible. Quizás, cuando tengamos tiempo de sentarnos, de descansar y de ver las cosas con cierta lejanía, veamos nuestros defectos y todo lo que podemos mejorar. No la digo que no, seguro que sí, pero espero, y así quiero que lo hayan tomado los empleados públicos y las organizaciones sindicales, que las medidas adoptadas han sido para tratar de colaborar y nunca entorpecer que la sociedad castellanoleonesa, que es a la que dirigimos todos nuestro trabajo, pues viera recibido el fruto del mismo. Es... y lo digo con toda la humildad posible. Ya me dirán si tenemos que mejorar y serán bien recibidas todas sus propuestas, por supuesto.

Espero haber respondido a todas sus preguntas, y, a las que no he podido, pues espero también haberla explicado por qué.

Al Grupo Popular, procedo a darle el agradecimiento de nuevo por el reconocimiento a los empleados públicos, y seguiremos trabajando en la misma línea que he expresado a la procuradora del Grupo Socialista.

Y, si me permite, quería también profundizar un poco más en las aclaraciones para que se entienda el trabajo de la Dirección General de Función Pública, al grupo... a la señora procuradora del Grupo Mixto.

A ver, ha dicho que el señor consejero, en su comparecencia, habló de la cobertura de puestos de personal sanitario. Efectivamente. Habló porque desde la Dirección General, insisto, en instituciones sanitarias, personal estatutario, no tenemos competencias. En cuanto a la parte de la Dirección General de Salud Pública, Secretaría General de la Consejería de Sanidad, al margen del organismo autónomo, sí que tienen profesionales que son funcionarios y que gestionamos desde la Dirección General. Le pongo un ejemplo: médicos epidemiólogos. Bueno, yo me acuerdo una noche, que te llaman, “necesito dos médicos”. Esto era como cuando estábamos en Sacyl, “necesito una enfermera para operar”. Era de la noche a la mañana. Esa sí que ha sido nuestra gestión, y por eso el consejero de Presidencia habló de personal sanitario. No hemos entrado en instituciones sanitarias, pero sí en personal... cobertura de personal funcionario adscrito a la Consejería de Sanidad, a la Dirección General de Salud Pública en su caso, y a la Secretaría General.

Y con respecto a instituciones sanitarias, he hecho una referencia en la explicación, en la parte del servicio del sistema de gestión integrado, de Pérsigo, porque Pérsigo es la herramienta de toda la Comunidad Autónoma; debieran, y estamos en ello, estar integrados todas las Consejerías. Se está... se ha trabajado muy duro para integrar estos contratos por parte del servicio. Si bien es personal que ocupa puestos de funcionarios, estatutarios o laborales, fuera de plantilla, en cada caso lo suyo que haya correspondido, ante las peticiones de Sacyl, sí que han quedado registrados, como contratos en su caso laborales, en Pérsigo, pero nuestra labor ha sido solo de gestión en cuanto a que habilita la herramienta para que les dé de alta y les reconozca el sistema.

Instituciones sanitarias no están todavía plenamente integradas en Pérsigo; están siendo integradas poco a poco, porque ellos tienen un sistema, de antaño, de control de personal, con una herramienta informática distinta, y el objetivo es que tanto personal docente como personal de instituciones sanitarias, todos queden integrados en Pérsigo, para que –le pongo el ejemplo–, cuando el Estado nos manda



o nos solicita los datos generales a todas las Comunidades Autónomas de empleo público, tenemos que andar pidiéndoselo a las Consejerías de Educación y Sanidad los suyos propios en determinados aspectos, no en todos. Entonces, el trabajo que se está desarrollando es para integrarlo.

Por eso, en cuanto al registro, dada de alta en la herramienta de todos esos parámetros de contratos de Sacyl, ha venido porque son contratos laborales, en muchos casos, y porque están integrados en Pérsigo, no en cuanto a la gestión o toma de decisiones del momento, cobertura, si están fuera o dentro de plantilla, cuándo se les va a despedir o cuándo no. Ahí no entramos, porque no tenemos esa competencia. Quería hacerle esa aclaración.

Es cierto que antes se me ha pasado, discúlpeme, la respuesta a las contrataciones del 112. No nos consta en la Dirección General ningún tipo de contratación para el 112. Es posible que hayan hecho... hayan accedido a través de otros procedimientos en estas contrataciones. Así que, bueno, pues imagino que a través de la Consejería, quien corresponda, podrá indicarle cómo se ha reforzado ese servicio. A la Dirección General de Función Pública y a los servicios pertinentes no ha llegado ninguna petición de... de refuerzo que... que nosotros recordemos.

Es cierto, el tema de bolsas está desactualizado. Hemos vuelto a ver lo mismo. Estábamos en ello y estábamos trabajando para actualizarlo, y es un debe importante y urgente, que... que, bueno, pues será una de las prioridades. Tenemos mañana Mesa de Negociación, y, aparte de los puntos que van en el orden del día sobre la valoración de los tiempos de servicios prestados, la desescalada, nuestros ruegos y preguntas en la Mesa yo creo que van a ser largos y extensos, porque tenemos muchas cosas pendientes y preocupaciones, que, bueno, y quizás podamos marcar nos un calendario, sabiendo ya si el Estado alza los plazos administrativos el uno de junio, pues ya tenemos un referente, ¿no?, y ya podemos, quizás, hacer un calendario más o menos aproximado, teniendo en cuenta también el respeto a la pandemia, porque no olvidemos que para constituir una bolsa, sobre todo de servicios sociales, hace falta que el personal se inscriba, eche papeles, y muchas de esas personas ahora están prestando servicios que no han dejado de ser imprescindibles. Porque que el estado de alarma se alce no quiere decir que el bicho este se haya ido, con todos los respetos al bicho, pero ahí está y está haciéndonos daño.

Entonces, claro, no podemos... tenemos que valorar con las organizaciones sindicales el momento en el que esto se abra, porque quizás es que haya mucha gente que no pueda ni ir. Entonces, también hay que hacer un análisis de la participación de los interesados en esto. No vamos a dejar a la mitad de las personas que pueden formar parte de la bolsa fuera porque están trabajando, porque no se han enterado. Tenemos que habilitar un sistema que garantice los derechos de... de acceso a esas bolsas, y, también, no descabalar todos los servicios sociales; tendrán que marcarnos ellos en el momento en el que su parte de estado de alarma y su desescalada... porque la guía y los planes no han entrado ni en personal docente, que, insisto, no tenemos competencias y no podemos tocar -la política educativa la marca la Consejería de Educación; y la organización dentro de los docentes, la Dirección General y esa Consejería-, entonces, no podemos descabalar todo el sistema.

El personal docente, en su concurso de traslados, está afectado también por la suspensión de plazos, que, con lo que estoy viendo, ya podemos ir alzando, como lo



han hecho otras... y lo vamos a hacer en todas las Comunidades Autónomas, y podrá estar resuelto. Y yo creo que vamos a llegar a tiempo, sin ningún tipo de problema, y sus derechos van a estar garantizados; me consta que están trabajando para ello. Entonces, bueno, las decisiones hay que tomarlas sin perder de vista que todavía la alerta sanitaria... la Organización Mundial de la Salud no ha declarado el fin de la pandemia. Y aquellos servicios más afectados en su prestación, como servicios sociales en este caso, no podemos descabalarlo entero, porque no le puedo dejar sin gente; entonces, hay que ver cómo. Y las bolsas tienen que hacerse con poder de participación. Intentando, entre todos, hacer un análisis yo creo que mañana, y en estos días, en las mesas de todos estos factores, pues... pues las sacaremos sin causar o sin que haya excesivos daños colaterales.

En cuanto a... Bueno, evidentemente, estoy con usted que hay que reforzar la Función Pública y hay que repensar después toda esta crisis. Y no sé si lo he trasladado bien, pero es que hay que aprovecharlo, dejarlo ir sería absurdo. Entonces, todos estos aprendizajes, y todo el repensar y todas estas oportunidades las tenemos que... no las tenemos que perder de vista.

En conciliación, sobre sus dos preguntas concretas sobre la conciliación. Si han podido acogerse los trabajadores que tienen hijos a esta reducción de jornada: los derechos que existían siguen existiendo para los trabajadores, pero, claro, piense que en dos meses... en principio, si un trabajador tenía que ser presencial y otro no presencial, pero ese presencial su pareja o su mujer también lo era, y los hijos estaban en casa, pues, evidentemente, se ha tratado, y las Consejerías han tratado, de conciliar el derecho de los dos, o bien con trabajo a turnos presencial o no presencial, o bien con permisos, que ahora mismo de lo que se trata es, más que de un permiso, de una organización del trabajo. Sobre todo, ahora podremos recuperar el régimen de permisos, pero, hasta ahora yo creo que ha sido no una cuestión de permisos, sino de organizar del trabajo con la mejor voluntad para que ambos progenitores tengan la oportunidad de cuidar de los suyos o de sus mayores.

Si ha habido algún caso puntual de falta de reconocimiento de esta conciliación, no nos ha llegado, y entonces no la puedo responder. Pero, si nos hubiera llegado, la pauta y el criterio hubiera sido ese: que ninguno se quedara, ningún padre, o ningún familiar, o ningún hijo, se quedara sin atención. Entonces, más que de permisos, hablamos de una organización de los ritmos de trabajo para que los dos pudieran asistir, prestar sus servicios y sus obligaciones como... como responsables familiares.

¿Los responsables de servicios sociales han tenido los mismos derechos, y accesos y ritmos que el resto? Evidentemente, Administración general tiene una manera de funcionar, y es como si decimos que si el Servicio de Relaciones Laborales ha funcionado igual que el centro de Atención Primaria de Valladolid Este; pues no puede funcionar igual. Sí que las pautas de prevención han sido las mismas, es más, más reforzadas, si cabe, en servicios sociales, luego los trabajadores especialmente sensibles, mayores de sesenta años, temas de conciliación, han tenido que ser tomadas en consideración por la Gerencia de Servicios Sociales en los centros sociosanitarios, evidentemente. ¿Por qué? Porque la prevención, como les he dicho, no ha sido objeto de negociación, ha sido objeto de escrupuloso cumplimiento, o así debe de ser en todos los centros de la Comunidad Autónoma dependientes de la Administración. Pero cada uno desempeña sus funciones, cada uno tiene sus actividades y sus ritmos de trabajo.



Sí que es verdad que al principio todo esto generó inseguridad, sobre todo en esos centros. Yo es que no estudié... no hice profesiones en las que... en las que tocara trabajar de noche porque es que me quedo dormida por la noche, entonces, no soy capaz, entonces no podía decir "es que no me pongas por la noche". Bueno, todos sabemos dónde prestamos servicios, yo sé que soy directora y mis obligaciones, aunque alguna, pues voy aprendiendo, igual que la gente que está conmigo. Entonces, en servicios sociales, ellos son concededores del entorno que les rodea.

Con suma responsabilidad, insisto, de todos los empleados públicos de ese área, muchísima responsabilidad, y también con la implantación de las medidas de prevención, hemos tratado, en la medida de lo posible, de adoptar esos criterios de conciliación en esos centros. Eso sí, la prevención ha ido por delante y ha sido -si bien, con los, insisto, errores que hayamos podido cometer, que siempre han tenido que... o han tratado de subsanarse- nuestra... nuestro punto fundamental y nuestro objetivo fundamental. Espero no haberme dejado nada encima de la mesa.

Y, señora procuradora del Grupo Ciudadanos, le garantizo que seguiremos buscando la conciliación de los trabajadores. Hemos visto que es posible, creemos que es el futuro, porque lo demandamos todos. Y quizás los que hayamos tenido la oportunidad de quedarnos en casa dos meses con nuestros hijos y haber visto lo que nos hemos perdido hasta ahora, quizá sepamos valorar lo interesante y lo bonito que es hacerlo; entonces, haya más demandas de conciliación. Y aquellos que hayamos tenido la oportunidad de estar más tiempo con nuestros mayores, y antes no lo teníamos, quizás ahora hayamos probado algo que es bueno y bonito, y entonces demandemos. Y, por lo tanto, la Administración tiene que estar preparada para responder a esas nuevas demandas del empleado público. Y trataremos, entre todos, entre los trabajadores, la Administración, los representantes sindicales, de lograr esa conciliación. Y espero no dejar esto encima de la mesa en el tiempo que me queda como directora general. Así que muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR IZQUIERDO FERNÁNDEZ):

Muchas gracias, señora directora general de Función Pública. Se ha terminado el turno de los portavoces. Abrimos un turno para la apertura... para que el resto de procuradores presentes que no hayan actuado como portavoces de los grupos puedan, escuetamente, formular preguntas o pedir aclaraciones sobre la información facilitada. ¿Algún procurador tiene...? No habiendo ningún procurador, pues se finaliza. Agradecemos a la directora general, a la señora doña Paloma Rivero Ortega, su comparecencia. Muchas gracias.

Se acaba... se termina la sesión. Se levanta.

[Se levanta la sesión a las catorce horas treinta minutos].