



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Administraciones Públicas  
y Atención al Ciudadano  
Dirección General de la Función Pública

## **BORRADOR ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD, CELEBRADA EL DÍA 15 DE NOVIEMBRE DE 2023**

En Valladolid, siendo las 10:00 horas del día 15 de noviembre de 2023, en la Sala de Reuniones A, del Edificio C, en C/ Santiago Alba, nº 1, se reúnen las personas integrantes de la Comisión Técnica de Igualdad que, por cada una de las representaciones, se indican a continuación:

### **REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN**

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

**Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral**  
**Dirección General de la Función Pública**  
**Consejería de la Presidencia**

D<sup>a</sup>. María Paz Muñoz Gutiérrez

**Técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral**  
**Dirección General de la Función Pública**  
**Consejería de la Presidencia**

D<sup>a</sup>. Elvira Carrasco del Fraile

**Consejería de la Presidencia**

D. Rufino Rodríguez Cano

**Consejería de Movilidad y Transformación Digital**

D<sup>a</sup>. María Covadonga Ramos Gómez-Sandoval

**Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural**

D. César de la Fuente Ortega

**Consejería de Economía y Hacienda**

D. Francisco José Antolín González

**Consejería de Cultura, Turismo y Deporte**



## **Junta de Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Viceconsejería de Administraciones Públicas  
y Atención al Ciudadano  
Dirección General de la Función Pública

D<sup>a</sup>. Tania Cid González

### **Consejería de Industria, Comercio y Empleo**

D<sup>a</sup>. Esther de la Calle Armesto

### **ECYL**

D<sup>a</sup>. Cristina Rodríguez Galindo

### **Consejería de Sanidad**

D<sup>a</sup>. Paloma Burgos Díez

### **SACYL**

D<sup>a</sup>. Josefa Baladrón Ferreras

### **Consejería de Educación**

D<sup>a</sup>. Miriam Sinovas Herrarte

### **Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**

D<sup>a</sup>. Cristina Romo Vicente

### **Gerencia de Servicios Sociales**

## **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

### **CSIF**

D. Agustín Blázquez Hernández

D<sup>a</sup>. Regina Álvarez Domínguez

D<sup>a</sup>. Alejandra María Gutiérrez Pérez

### **UGT**

D<sup>a</sup>. Isabel Zurro González

D<sup>a</sup>. Consuelo Pombero Sánchez

### **CCOO**

D<sup>a</sup>. Pilar González Fidalgo

D<sup>a</sup>. Ana Rosa Cerrón Manzano

D<sup>a</sup>. Carmen Mascaraque Egido



## **ORDEN DEL DÍA**

**Punto primero:** Protocolo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

**Punto segundo:** II Plan de Igualdad para los empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

En el lugar, día y hora señalados en la convocatoria, preside la reunión la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral, actuando como secretario D. Julio César Ruiz de Paz, funcionario del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral, participando sus personas integrantes de forma presencial, tanto la representación de la administración como la representación social.

Previamente al orden del día, la **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** comunica que esta Comisión Técnica, derivada de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, se constituyó el día 19 de junio de 2023 y, en ella, están representados CSIF, UGT, CCOO y TISCYL/CESM (miembro de la Mesa General, por lo que también tiene designada a una persona titular en la Comisión Técnica, aunque no ha asistido a la presente reunión).

Por parte de la administración, hay personas representantes nuevas porque aquellas designadas para la Comisión Técnica vienen, en su mayoría, de las Áreas o Servicios de Personal (la razón viene determinada porque la Comisión de Seguimiento del Plan adolece de una relación de personas representantes en tema de Personal).

Cuando tenga los cuadros completos, los enviará para disponer de una interrelación de todas las personas integrantes de la Comisión Técnica.

Seguidamente, las personas asistentes a la reunión se presentan.

A continuación, la **Jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** aporta la siguiente información:



CSIF y CCOO denunciaron el primer Plan de Igualdad (cuya vigencia se extendía hasta febrero de 2023), en el sentido de comenzar la negociación del segundo; la denuncia se dio por válida.

Por el momento, el primer Plan de Igualdad seguirá en vigor porque así lo prevé el propio Plan (mientras no se apruebe el segundo, el primero continuará).

De ahí que esté funcionando una Comisión de Seguimiento del Plan (cuya función es velar por que se cumpla, en la medida de lo posible, así como su control y seguimiento) y una Comisión Técnica de Igualdad (cuya función es negociar el segundo Plan de Igualdad).

Este segundo Plan, si se alcanza un acuerdo, pasará por: pleno de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, Consejo de Función Pública, Junta de Consejeros y, finalmente, su publicación.

En el orden del día de la convocatoria, figura el protocolo de movilidad en caso de violencia de género (medida a cumplir del primer Plan de Igualdad); dado que es un protocolo y hay que negociarle, se trae a esta Comisión Técnica, por las propias facultades negociadoras de esta.

Adelanta que ya ha sido revisado en la Comisión de Seguimiento (en la que coinciden varios compañeros y compañeras de esta Comisión Técnica); se presentaron alegaciones, que se han tomado en cuenta; por tanto, está más depurado de cara a su repaso por parte de la administración, ya que tiene mucha incidencia en los Servicios de Personal; independientemente, las organizaciones sindicales pueden seguir enriqueciendo el texto.

En consecuencia, solicita la ayuda técnica de la administración y una nueva revisión de la parte social, con el objeto de detectar posibles mejoras y elaborar una propuesta para enviarla a la administración; posteriormente, se celebraría una reunión con la intención de cerrar el protocolo lo antes posible y ponerlo en funcionamiento.

Agradecería a las centrales sindicales que trabajaran con un documento único (con sus votos particulares), al igual que hace la administración, para facilitar el trabajo.



**CSIF** expone esta reflexión respecto a la convocatoria de la reunión: si el protocolo de movilidad figura en el primer Plan de Igualdad y la Comisión de Seguimiento sigue funcionando, no comprenden por qué se trae a la Comisión Técnica; es decir, por qué se va a negociar dentro del segundo Plan de Igualdad, cuando pertenece al Eje 6-medida 10 del primer Plan.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** lo entiende pero, formalmente, es imposible porque esa Comisión Técnica del primer Plan de Igualdad decayó en el momento en que se acordó la aprobación del Primer Plan de Igualdad y no se la puede convocar; tampoco se puede llevar al seno de la Comisión de Seguimiento ya que carece de capacidad negociadora.

La constitución de una nueva Comisión Técnica se lleva a cabo con los sindicatos que tengan porcentaje de representación (por eso, está TISCYL/CESM, que tiene representatividad reconocida en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, como se ha mencionado anteriormente).

En resumen: comparte que el protocolo es una medida del primer Plan de Igualdad, pero la Comisión Técnica que se constituyó, en su día, no existe.

**CSIF** concluye que, cuando se plantee algún tipo de protocolo en el segundo Plan de Igualdad, al tenerse que negociar, nunca se podrá poner en vigor hasta que exista una Comisión Técnica de un tercer Plan de Igualdad, dado que la Comisión de Seguimiento no tiene capacidad negociadora. Hay que tener cuidado a la hora de redactar esto en el Plan.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** comparte esa conclusión. En este momento, la formalidad es esta: casi siempre habrá una Comisión Técnica y una Comisión de Seguimiento; la Comisión Técnica desaparecerá cuando aparezca el nuevo Plan y la modificación del Plan implicará una nueva Comisión Técnica. No la parece mal este funcionamiento porque garantiza una imparcialidad en el seguimiento y en la negociación (cosas completamente distintas), salvo que se encuentre una fórmula.



**CSIF** señala que hoy se abriría el acta de constitución del segundo Plan de Igualdad y solicita el reglamento por el que se va a regir esta Comisión Técnica.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** presentará un borrador de reglamento.

Seguidamente, se pasa al primer punto del orden del día.

**Punto primero:** Protocolo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

Tienen la palabra las organizaciones sindicales.

**CSIF:** en cuanto al borrador del protocolo, agradecen que se hayan tenido en cuenta algunas de las alegaciones manifestadas en la reunión anterior, pero el texto se debe seguir mejorando.

Es fundamental que quede plasmado que la víctima no puede perder ninguna retribución.

En los apartados redactados en el punto octavo (efectos de la movilidad para las funcionarias de carrera o personal laboral fijo), hay que incluir todos los regímenes jurídicos que tienen las empleadas públicas de la Junta de Castilla y León; en este punto, una parte importante de esas empleadas públicas son estatutarias y las debe cubrir.

Se tomará en cuenta.

El **representante de la Consejería de Economía y Hacienda** pregunta la razón por la que el lenguaje está siempre en femenino y plantea hacer otro Plan de violencia que incluya a los hombres.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** indica que, en este caso, la violencia de género está reconocida solo en las empleadas.



**CCOO** añade que solo las mujeres son víctimas de violencia de género, por definición; los hombres pueden ser víctimas de violencia, pero no víctimas de violencia de género. Hacer otro Plan no es objeto de esta Comisión y no puede ir a Plan de Igualdad.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** señala que, como propuesta en el segundo Plan de Igualdad, se puede estudiar cómo hacer otro tipo de protocolos.

**CSIF**: los apartados 4, 5 y 7 de ese punto octavo (página 8) no quedan claros; en concreto, en el apartado 4, debe quedar claro que las retribuciones tienen que ser íntegras, es decir, abarcar el régimen funcionario, estatutario y laboral, así como quedar reflejado explícitamente en el protocolo ese mecanismo de compensación recogido en dicho apartado, puesto que el complemento transitorio que figura en el Convenio Colectivo para el personal laboral no cubre el 100% de las retribuciones; hay que ir más allá (siempre respetando y garantizando la igualdad para el personal laboral y funcionario). Igualmente, dado que el traslado es forzoso y es víctima de violencia de género, hay que articular algún mecanismo en el que esa víctima no pierda retribuciones en el puesto al que vaya.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** matiza que el apartado 5 está haciendo referencia expresa al artículo 31 del Convenio Colectivo; se podría sustituir dicha referencia por “a lo regulado en la normativa en materia”. En cualquier caso, independientemente de cuáles sean las intenciones, hay que trabajar y ajustarse a la normativa actual; no se puede ir más allá con pretensiones que, incluso, puedan requerir una modificación con Ley de Presupuestos.

**CSIF** opina, por ese mismo motivo, que el protocolo no puede diferenciar entre los tipos de personal, es decir, no reflejar “cuando la empleada pública sea personal laboral”; en el caso de ser un régimen distinto, no se tendría igualdad de retribuciones. Según el protocolo, los regímenes funcionario y estatutario quedarán en mecanismo de compensación (no se



explica más), mientras que el régimen laboral sí está explícito que la compensación será conforme a su Convenio.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** argumenta que no se puede poner lo que se quiera; hay una Dirección General de Presupuestos que lo marca. Actualmente, esto está regulado de tal manera que no va a suponer nada (coste cero) y está previsto en el Convenio y la normativa; no se puede ir más allá del tope económico permitido (por ejemplo: no se puede aplicar al personal laboral un régimen distinto al Convenio Colectivo, como el régimen estatutario; esto supondría dinero y una extralimitación de lo que el Convenio Colectivo permite).

**CSIF** transmite dos puntos clave: que la víctima no tenga que volver a su puesto de trabajo si la causa no está resuelta (porque es un desplazamiento forzoso) y que no tenga pérdida retributiva.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** indica que se mejorará la redacción.

**UGT** agrega que el problema radica en los complementos funcionales del personal laboral (el Convenio recoge que se cobrarán si se realizan); la persona va a sufrir una pérdida significativa en sus retribuciones si pierde todos los complementos funcionales. Se trata de situaciones sobrevenidas, por tanto, de alguna manera, habría que garantizar el cobro de estos complementos (por ejemplo, a través del complemento personal transitorio). Se debe consultar para articularlo.

El **representante de la Consejería de Economía y Hacienda** matiza que, actualmente, en los traslados por causa de salud, cuando van a un puesto con menos retribuciones, se les compensa con lo que tenían. Tienen el caso de una persona que ha pasado de `auxiliar de enfermería` a `conserje mayor`; tenía más retribuciones en la residencia de Parquesol y la están compensando.



También puntualiza que se encuentra en un Servicio de Personal y, en ocasiones, se han tenido que crear puestos vacantes, incluso a personal laboral.

**UGT** especifica que los complementos funcionales no son compensados, se pierde una parte del dinero. A la víctima se le compensa la diferencia del sueldo base, plus de convenio, etc., pero si se encontraba en un puesto con complementos funcionales (nocturnidad, turnicidad, atención continuada), los pierde.

**CCOO** declara que existen distintas casuísticas porque se está tratando de ámbitos diferentes (Educación, Sanidad y Administración General), incluyendo el personal laboral (con un Convenio distinto al estatutario y funcionario).

Para que sea igualitario para todo el mundo y el presupuesto no se desestabilice, plantean que se pague a la persona un promedio de lo cobrado durante los 12 últimos meses en su puesto de trabajo.

Consideran que esto no desestabiliza el presupuesto y garantiza que esta persona no tenga una doble penalización.

También especifican que esto es el ámbito de la negociación de un Plan de Igualdad; que, en ningún momento, las mujeres están en contra de los hombres y que, en modo alguno, se trata de una enemistad entre ambos, sino que se pretende alcanzar una igualdad. La brecha de género y las desigualdades existen.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** manifiesta que no dispone de facultad para decidir sobre la propuesta que presente la parte sindical, sino que deberá tratarlo con quien corresponda de Personal para obtener una redacción factible (puede haber una adscripción provisional); el objetivo es articularlo de forma que se garantice que no se produzca pérdida retributiva y que sea rápido.



**CSIF** insiste, sobre el apartado 7 del punto octavo (una vez tenga lugar la movilidad regulada por el presente protocolo, la empleada pública tendrá derecho de reserva del puesto de origen durante dos años) que tiene que ser mientras la causa permanezca, no dos años. La redacción también recoge que puede ser ampliable, a petición de la víctima, si presenta causas justificadas; si se da ese supuesto, no quieren que la víctima tenga que iniciar el papeleo otra vez.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** recuerda que la voluntad de la víctima es prioritaria; es decir, no se puede poner que esta medida vaya de manera colateral a la sentencia o medidas preventivas adoptadas, si la víctima no quiere. Por lo tanto, en el caso de las protecciones, se está al albur de la decisión de la víctima, no se puede decidir por ella.

**CCOO** plantea mantener la situación mientras la víctima no exprese la voluntad de volver a su puesto; no es que se la obligue a estar en esa situación, sino que se mantenga en el tiempo tanto en cuanto no manifieste su voluntad de volver y, de esta manera, no obligarla, a los dos años, a tener que volver a realizar todo el papeleo y trámites (salvo que la víctima decida lo contrario). Dicho de otra forma, proponen que el puesto de origen se conserve sine die.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** afirma que esa solución no es factible; es cierto que se trata de una situación extraordinaria, pero dicha situación no tiene que implicar desigualdades en el resto de empleadas y empleados públicos. Por ende, no se puede dejar un puesto bloqueado sine die ni de personal funcionario ni de personal laboral para que no afecte a la gestión de los concursos. Hay que buscar la imparcialidad y no hacer discriminación positiva, es decir, asegurar que la víctima de violencia de género tenga unos derechos garantizados, pero no por ello quitar derechos al resto de empleados públicos y empleadas públicas.



La **técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** puntualiza que hay una mejora respecto a la Resolución de la Secretaria de Estado y a otras Comunidades Autónomas (se preserva el puesto 6 meses) y en el protocolo se ha puesto 2 años.

**CCOO** consulta cuánto tiempo se les reserva su puesto de origen a las personas que están en un puesto directivo por libre designación.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** informa que ya no se les reserva ninguno, pierden su puesto. En Sanidad tampoco.

**CSIF** pregunta si el desplazamiento forzoso se da a un puesto fijo, es decir, adquiere la plaza como definitiva.

La **técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** declara que depende del carácter que tenga el puesto de origen. Si es definitivo, el destino tendrá carácter definitivo, con reserva de puesto 2 años; esto es, si esa persona, al cabo de los dos años, quiere seguir donde está, puede porque es su puesto definitivo (así lo recoge la Instrucción del 25 de noviembre de 2015 de la Secretaria de Estado).

Si es provisional, el destino tendrá carácter provisional.

Las centrales sindicales comparten que el traslado es forzoso, pero provisional, dado que es revisable.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** matiza que el traslado por causas extraordinarias del Convenio puede ser provisional o definitivo. En cualquier caso, es forzoso para tener derecho a indemnizaciones.

**CSIF** también comparte con UGT y CCOO que el tiempo no esté limitado a los dos años; si está limitado, el protocolo dicta que la víctima tiene que volver a presentar la solicitud porque la causa no se ha resuelto.



Instan a la administración incluir en el protocolo que esto se haga de manera automática para que la víctima no tenga que volver a solicitar nada y que continúe en la situación, al menos hasta que se resuelva la causa.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** concluye que, a fecha de hoy, se mantienen los dos años.

**UGT** propone, como solución intermedia, que la víctima, a los dos años, comunique su necesidad de permanecer en la situación (si no se ha resuelto la causa) sin iniciar otra vez todo el procedimiento, presentando únicamente lo imprescindible.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** expone que no se puede tener la plaza bloqueada sin motivo. Hablará con los compañeros y compañeras para articularlo de tal forma que la víctima pueda tener reservado el puesto de trabajo con motivo justificado; después, se verá lo que sucede al término de esos dos años. Lo trasladará a la parte social.

**CSIF** requiere que se articule favoreciendo a la víctima para no someterla a presentar de nuevo toda la documentación, así como que quede claro que la parte social no demanda sine die, sino que solicita, a los dos años transcurridos por la reserva de esa plaza, la mayor agilidad posible y el menor perjuicio a la víctima si tiene que continuar, teniendo en cuenta la situación jurídica (si no se resuelve jurídicamente, la víctima volvería a estar, a los dos años, con la presunta persona perpetradora cerca).

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** reitera que, pasados los dos años, el puesto se desbloquea para el resto de compañeras y compañeros.

Propone, como solución, arbitrar un reingreso con preferencia en el caso del personal laboral (tienen 4 resoluciones al año) y reingreso, de alguna manera, para el personal funcionario y estatutario.

Se pasará una redacción a las organizaciones sindicales para su estudio y, a su vez, si estas tienen otra, solicita que la trasladen a la administración.



Las centrales sindicales están de acuerdo.

La **representante de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo** señala que esto es un protocolo, cuyo objeto es regular el procedimiento y no puede contravenir ninguna normativa ya regulada (Ley de Función Pública, Convenio Colectivo, Decreto de jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias, etc.).

**CCOO** menciona que todo lo que derive del Plan de Igualdad, que tiene el rango de un Convenio Colectivo, se puede mejorar; este protocolo es una medida del Plan de Igualdad.

**CSIF** precisa aclaración del apartado 8 del punto octavo (en el supuesto de que la movilidad de la funcionaria por razón de violencia de género se hubiere efectuado mediante un cambio de adscripción del puesto, se podrá acordar un nuevo cambio de adscripción del puesto en los términos dispuestos en los apartados anteriores).

La **técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** clarifica que se trata de mover el puesto de un sitio a otro, es decir, si la movilidad de la víctima se hubiere llevado a cabo mediante un cambio de adscripción de puesto, se podrá efectuar otra adscripción de puesto para que retorne. En todo caso, se aclarará la redacción.

**CSIF** apunta que, en el apartado 9 del punto octavo, se ha añadido "también carácter forzoso" (según solicitó la parte social en la Comisión de Seguimiento), pero también desean añadir: "hasta que se resuelva la causa que motivó el traslado".

Se valorará.

En cuanto a la solicitud (lo que está en amarillo al final de la página 11, concerniente a la información sobre el tratamiento de datos de carácter personal), no entienden muy bien lo que viene recogido.



La **técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** indica que está en amarillo porque no vale, hay que adecuarlo a este procedimiento en concreto.

Continúa **CSIF** señalando que estiman conveniente incluir “y familiares convivientes” en el apartado 1 del punto cuarto, en la página 4 (en el procedimiento regulado en el presente protocolo se garantizará la seguridad y la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia).

La **técnico del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** anuncia que se puede incorporar lo mismo que se ha añadido en el punto décimo (traslado por causa de familiares objeto de violencia): “así como cualquier persona que mantenga una relación con la empleada pública que lo aconseje”. También opina que habría que cambiar el título del punto décimo y hacerlo más amplio.

Prosigue **CSIF** solicitando diferenciar entre los plazos de la víctima (días hábiles) y los plazos de la administración (días naturales) para agilizar el proceso, respecto al apartado 5 del punto séptimo, en la página 7 (la tramitación de estos procedimientos tendrá carácter preferente y urgente de forma que la resolución se dicte en el plazo máximo de diez días si la movilidad se efectúa en el ámbito de la Administración de la Junta de Castilla y León y en el plazo máximo de 45 días si la movilidad tiene carácter interadministrativo).

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** comprobará si procede. En la Instrucción, solo figura “días”; por tanto, se consideran hábiles. El plazo de 45 días la parece excesivo, pero no depende de ella modificarlo.

**UGT** comparte cambiar el título del punto décimo (traslado por causa de familiares objeto de violencia).

Se procederá a su modificación.



La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** resume:

Las propuestas formuladas por la parte social, una vez recibidas, se adaptarán y, lo antes posible, se trasladará un texto final.

Comprobará la razón de la ausencia de personas representantes de TISCYL/CESM.

La intención es celebrar la próxima reunión de la Comisión Técnica en diciembre, con el objetivo de aprobar el protocolo y, en enero, tenerlo en vigor.

El protocolo, una vez negociado, se aprobará mediante una Orden del Consejero; pasará por el seno de la Mesa General, asesoría jurídica y, en último lugar, se publicará en el boletín; no necesita Consejo de la Función Pública. En el supuesto de que asesoría jurídica intervenga alguna cosa o difiera en algo, se informará a las centrales sindicales de las objeciones.

Contactará con todos los compañeros y compañeras de la administración para que la comuniquen cualquier cosa que detecten desde el punto de vista formal, de plazos...en tema de Personal.

**Punto segundo:** II Plan de Igualdad para los empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** proporciona la siguiente información:

Se están recabando datos; a principios de diciembre, se empezarán a introducir en la aplicación Centinela. En el momento que Centinela saque informes, se trasladarán a la parte social para su conocimiento.

Su intención es ir adelantando a las centrales sindicales todos aquellos datos que la vayan facilitando y, a medida que se vaya teniendo trabajo, convocarlas porque el primer objetivo es el informe de diagnóstico (sin él, nada se puede hacer).

**CCOO** consulta cómo está el tema de las empresas de auditorías retributivas.



La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** transmite que, partiendo de la base de que hay que convocar un concurso (aunque será por lotes para intentar gastar el menor dinero posible), se están haciendo indagaciones con empresas; se ha contactado con 'Conciliados' y se ha presentado el problema de que solo ofrece información si se hace previamente el concurso (desconoce el motivo y es una cosa que no comparte, ya que desea primero la información); como la empresa 'Conciliados' ha quedado descartada por esta razón, se celebrará una reunión con 'Lefebvre' (que sí aportará la información previamente a la celebración del concurso) y se preguntará a más empresas.

Por tanto, la idea es disponer de información, trabajar con ella y convocar un concurso (al cual, 'Conciliados' se presentaría, pero no facilitaría información alguna).

En cualquier caso, ya están funcionando como entidades autorizadas para esa auditoría.

Anhela realizar un curso de auditoria retributiva para formarse y no precisar tanta ayuda externa.

De todas formas, se conseguirá un presupuesto y se enviará.

El **representante de CSIF** manifiesta que la semana pasada participó en una jornada de la Eclap sobre igualdad llamada 'indicadores de género e información útil para la igualdad'; la jornada fue de su agrado pero, a su término, consultó si alguna de las 20 personas asistentes, muy interesadas en el tema, conocía el Plan de Igualdad o algo relacionado sobre él; la respuesta fue cero. Resultó triste que ninguna de las 20 personas conociera absolutamente nada del Plan de Igualdad (si estaba en vigor, si había un Plan para los empleados y empleadas públicas, si había determinados indicadores o medidas, etc...). Había gente con distintos rangos de responsabilidad y la jornada versó mucho sobre esos indicadores y los datos desagregados por sexo; al no tener conocimiento de ello, nadie tenía esa implicación para poder desagregar datos e introducirlos en Centinela.



Estima que este hecho hay ponerlo en valor en esta Comisión Técnica de Igualdad para su conocimiento por parte de las Consejerías, la parte social y quien coordine el liderato del Plan; por tanto, entre todos y todas hay que entonar una reflexión y un “mea culpa”; no es suficiente con que el Plan esté registrado en la página web.

La **jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral** comunica que la sucedió una situación similar: tuvo una reunión con personas integrantes de la Junta de Personal de Servicios Centrales; el presidente de dicha Junta tampoco conocía nada del Plan de Igualdad y manifestó que carecía de información del Plan estratégico porque no se le facilitaba.

Intentó explicarle que ese Plan estratégico es para todas las ciudadanas y ciudadanos, pero que existe un Plan para los empleados y empleadas públicas; para su conocimiento, tendría 2 opciones: visualizarlo en la página web (están publicados informes, memorias y todo el trabajo realizado) o dirigir un escrito a la Comisión de Seguimiento.

Comparte ese “mea culpa” y que esto es trabajo de todos y todas.

Sin nada más a tratar, la jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión del Personal Laboral agradece la asistencia y el trabajo de todas las personas presentes y levanta la sesión a las 11:15 horas del día de la fecha.

POR DELEGACIÓN

EL SECRETARIO

Sonia Bustos Arribas

Julio César Ruiz de Paz