



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Pacto sobre Derechos de Representación Sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con el código 78100012142012.

Visto el texto del Pacto sobre Derechos de Representación Sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y, suscrito con fecha 30 de noviembre de 2012, de una parte, por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y de otra, por la Unión Sindical General de Trabajadores (UGT), por Comisiones Obreras (CC.OO.), por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, (CSI-CSIF), y la Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad, (FSES), de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 33/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General.

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del Citado Pacto en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 5 de diciembre de 2012.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: CARLOS DÍEZ MENÉNDEZ*

PACTO SOBRE DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con fecha 27 de junio de 2006, la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), Comisiones Obreras (CCOO), Unión de Sanitarios de Castilla y León (USCAL) y Convergencia Estatal de Médicos y Sindicatos de ATS (CEMSATSE), suscribieron el Pacto sobre Derechos de Representación Sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Dicho Pacto fijaba en 800, el número de liberados con cargo a bolsa de horas sindicales –180 en el ámbito docente– ; cifra, reducida a 508 –110 en el ámbito docente– tras la modificación y suspensión parcial y temporal del mismo, pactada mediante acuerdo con las centrales sindicales suscribientes del Pacto, el 24 de febrero de 2012. Dicha reducción, de 292 liberados, se realizaría en dos tramos: el 40% en 2012 y el 60% en 2013. En la actualidad, en el primer año de vigencia de dicha modificación, se ha efectuado una reducción del 40% del total.

Con fecha 14 de julio de 2012 se publica en el «B.O.E.» el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Entre dichas medidas se encuentra la contemplada en el artículo 10, conforme al cual, en el ámbito de las Administraciones Públicas, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas, declarando, a partir de tal entrada en vigor, la pérdida de validez y de efectos, de todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

Ello no obstante en su Apartado 2 la norma, en coherencia con el principio de libertad de pacto en esta materia, consagrado expresamente en nuestro Ordenamiento Jurídico, habilita la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan establecer acuerdos, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales; con la condición de que tales acuerdos se articulen exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación.

A partir de lo anterior, siendo evidente que, en estricta aplicación de la norma básica estatal trascrita, el Acuerdo suscrito en el año 2006 y su modificación operada en el año

2012, ha quedado sin efecto a partir del 1 de octubre de 2012, también lo es que esta Administración, en razón del principio de libertad de pacto reconocida expresamente para el ámbito de la negociación colectiva, tanto por el Real Decreto Ley citado al inicio como en la propia Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, ostenta plena potestad para alcanzar pactos con la representación sindical que modulen lo previsto en la norma, en materia de derechos de representación sindical, siempre que tales acuerdos no supongan merma o disminución de los derechos que, con carácter de mínimos, reconoce el Ordenamiento Jurídico, respeten los principios de racionalidad y adecuación en la representatividad y se realicen en el ámbito de las mesas generales de negociación.

Además de lo anterior y como ha puesto de manifiesto la Administración del Estado en la determinación de los criterios de aplicación del citado Real Decreto Ley 20/2012, dichos pactos han de permitir una adecuada gestión de los derechos sindicales, especialmente en lo que se refiere a créditos horarios, cesiones de créditos y liberaciones, que ha de interpretarse en coherencia con lo previsto en el artículo 10.1 (párrafo tercero). Lo anterior que implica, necesariamente, racionalización, adecuación y, por tanto, contención y moderación en los acuerdos que pudieran, en su caso, suscribirse. Racionalización de los gastos de personal, como finalidad perseguida por un Real Decreto-ley dictado, precisamente, para garantizar la estabilidad presupuestaria, en un marco de contención del gasto derivado, también, de esta materia.

En coherencia con estos objetivos, el Pacto dimensiona el crédito horario imputable a liberaciones ajustándose sin rebasarlo, a las previsiones que en este punto recoge la legislación vigente. En el mismo sentido, la configuración de Unidades Electorales ya plasmada en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2006 para la Ordenación de las Unidades Electorales Sindicales en el ámbito del Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, responde a este criterio de racionalización y no superación de lo recogido en la norma. Finalmente, no puede desconocerse, como elemento esencial de configuración en las diferentes materias recogidas en este Pacto, la extensión territorial de nuestra Comunidad Autónoma.

En esta línea, la Junta de Castilla y León considera que el contenido del Pacto suscrito en su día se configura, en sus elementos esenciales, como un instrumento plenamente adecuado para el ejercicio de los derechos de representación sindical en el ámbito de la Administración de esta Comunidad Autónoma, optando por el mantenimiento de su núcleo básico.

Ello no obstante, no puede desconocerse que el marco económico en el que dicho Pacto fue suscrito en su día resulta radicalmente diferente al actual en España y obviamente también, en nuestra Comunidad Autónoma y que este nuevo entorno económico tiene un impacto en el conjunto de la actividad económica regional y, por ello en el marco de los ingresos y gastos que conforman en presupuesto de nuestra Administración, situación que fundamentó la suspensión temporal y parcial del Pacto en el inicio del presente año y que fundamenta la aprobación del Real Decreto Ley 20/2012.

En consecuencia esta Administración considera que ha de contribuirse al esfuerzo que, en otros ámbitos del sector público, viene realizándose y por ello ajusta en el presente pacto, determinadas previsiones en materia de liberaciones sindicales fijando en 508 –de los que 110 lo son en el ámbito de personal docente– el número máximo de liberados sindicales provenientes del crédito horario. Dicha cifra habrá de alcanzarse a 1 de diciembre de 2012, con excepción del personal docente que, por evidentes razones

de organización y operatividad, quedará diferida al 31 de julio de 2013. Asimismo mantiene el número de liberaciones institucionales en 150, de los que 50 lo son en el ámbito de personal docente.

En definitiva, el presente Pacto se ajusta plenamente al Ordenamiento Jurídico conjugando el respeto a las prescripciones normativas reguladoras de esta materia con la adopción de medidas de contención y racionalización del gasto público que, por lo demás, están en la línea de los objetivos fijados por el Real Decreto Ley 20/2012 y no sobrepasan, en su conjunto, los límites que la normativa básica en esta materia establece; contención que se refleja claramente, como ya se ha dicho, en el ámbito de las liberaciones sindicales o en el de la fijación de las unidades electorales.

Los suscribientes del presente acuerdo cumplen con los requisitos de legitimación y representación prescritos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en la Ley 9/1987 de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El presente acuerdo tiene la naturaleza jurídica que reconoce el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 38 y siguientes de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por todo ello, reunidos en Valladolid, en el marco de negociación establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES) acuerdan suscribir el presente.

PACTO:

Cláusula Primera.– Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente pacto será de aplicación al personal laboral, funcionario y estatutario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y sus Organismos Autónomos, cualquiera que fuere el régimen jurídico que le resulte aplicable.

Entrará en vigor el 1 de diciembre de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2015.

Si llegado su vencimiento no mediare denuncia se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales.

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes y para que produzca sus efectos deberá formalizarse por escrito dirigido a la Consejería de Hacienda.

Asimismo, la denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses respecto al vencimiento inicial o, en su caso, al vencimiento de la respectiva prórroga.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

No obstante, denunciado el presente Pacto y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquel en todo su contenido.

Cláusula Segunda.– Nivel de Representatividad Sindical.

Se establecen tres niveles de representatividad sindical a los efectos de los derechos y garantías establecidos en el presente Pacto.

- A) Sindicatos con «mayor nivel de implantación». Son aquellos que hayan obtenido, al menos, el 15% de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Juntas de personal en el conjunto de los centros y servicios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Pacto.
- B) Sindicatos con «especial audiencia»: Son aquellos que sin tener la consideración de «mayor nivel de implantación» hayan obtenido, al menos, el 10% de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Juntas de Personal en alguno de los sectores de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, según se definen en el punto cuarto relativo a la Ordenación de la Negociación del Acuerdo de Interlocución, suscrito el 22 de diciembre de 2002.
- C) Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y con implantación inferior a la requerida en los apartados anteriores.

Cláusula Tercera.– De las Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comité Intercentros.

3.1. Crédito horario.

Los miembros de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comité Intercentros, como representantes legales del personal funcionario, estatutario y laboral dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito horario mensual de 45 horas, retribuido como de trabajo efectivo.

3.2. Garantías.

Los miembros de las Juntas de Personal y de los Comités de Empresa de Centro gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 4 años después del cese en su cargo de representación, en los términos previstos en la legislación vigente.

3.3. Asambleas.

Cada una de las Juntas de Personal y cada Comité de Empresa podrá disponer de hasta 60 horas anuales, para realizar Asambleas dentro de las horas de la jornada laboral, en cada una de las Consejerías o Delegaciones Territoriales.

Para las Asambleas dirigidas a colectivos de funcionarios, estatutarios y laborales con horarios especiales, la jornada de trabajo se entenderá como la que efectivamente llevan a cabo.

La Administración facilitará, tanto en los Servicios Centrales como en los Territoriales, un local adecuado para la celebración de las Asambleas.

3.4. Locales y dotación.

Las Juntas de Personal, los Comités de Empresa y el Comité Intercentros dispondrán de un local suficientemente amplio para las reuniones de sus miembros.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León se compromete a facilitar a las Juntas de Personal y Comités de Empresa el uso de dichos locales, ya sean propios o en el supuesto de no poseerlos, mediante el arrendamiento de los mismos.

Los locales de las Juntas de Personal y de los Comités de Empresa estarán dotados por la Administración de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reuniones, línea de teléfono, ordenadores, impresora, Internet, acceso a Intranet, correo electrónico, fax, fotocopidora, material de oficina suficiente y acceso al «Boletín Oficial de Castilla y León». Todo este material será renovado periódicamente, según las necesidades de estos órganos.

Las Juntas de Personal y los Comités de Empresa serán responsables del material que se le encomienda. Cualquier relevo en dichos órganos dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

3.5. Tablón de anuncios.

A las Juntas de Personal y a los Comités de Empresa se les facilitarán tablones de anuncios, para uso sindical, a efectos de que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los empleados públicos fácilmente, dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas.

Cláusula Cuarta.– Secciones Sindicales.

4.1. Definición.

A los efectos de definir en este Pacto el ámbito de las secciones sindicales y determinar el número de delegados sindicales, conformarán un único centro de trabajo:

1.– En lo que se refiere al personal al servicio de Instituciones Sanitarias (SACYL):

La totalidad de centros y establecimientos de atención primaria correspondientes a una misma área de salud.

La totalidad de centros y establecimientos de atención especializada correspondientes a una misma área de salud.

2.– En lo que se refiere al personal al servicio de la Consejería de Educación:

La totalidad de centros y establecimientos de la Consejería y Organismos Autónomos dependientes de la misma que radiquen en una misma Provincia.

- 3.– En lo que se refiere al personal al servicio de las Consejerías de Sanidad (excluido SACYL) y Familia e Igualdad de Oportunidades:

La totalidad de centros y establecimientos de dichas Consejerías y Organismos Autónomos dependientes de las mismas que radiquen en una misma Provincia.

- 4.– En lo que se refiere al personal no incluido en los apartados anteriores:

La totalidad de centros y establecimientos que radiquen en una misma Provincia.

Las Secciones Sindicales incluirán en su ámbito personal de actuación a todos los afiliados al sindicato con independencia de que su relación con la Administración Autonómica sea de carácter administrativo, estatutario o laboral.

4.2. Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas al amparo de lo establecido en el artículo octavo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán hacerse representar por delegados sindicales, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 10.1 de dicha ley. El número, garantías y derechos de los precitados delegados serán los siguientes:

4.2.1. Número de delegados:

A) Sindicatos con mayor nivel de implantación:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, las Secciones Sindicales pertenecientes a un Sindicato con mayor nivel de implantación, de acuerdo con este Pacto, podrán nombrar un número de delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

<i>Número de Trabajadores</i>	<i>Delegados Sindicales</i>
Hasta 250	2
De 251 a 500	4
De 501 a 750	5
De 751 a 1.000	6
De 1.001 a 1.250	7
De 1.251 en adelante	1 más por cada 500 trabajadores o fracción superior a 250.

Se entiende incluido en este apartado lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS.

B) Sindicatos con especial audiencia:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, las Secciones Sindicales pertenecientes a un Sindicato con especial audiencia, de acuerdo con este Pacto, podrán nombrar un número de delegados sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

<i>Número de Trabajadores</i>	<i>Delegados Sindicales</i>
Hasta 250	1
De 251 a 1.000	3
De 1001 a 5.000	4
Más de 5.000	5

A las secciones sindicales correspondientes a organizaciones sindicales que, incluidas dentro de este apartado B, reúnan la doble condición de estar presentes en el Consejo de Función Pública y rebasar el 15% de representación en algún sector, les será de aplicación en dicho sector la escala precedente incrementada en un delegado más en cada uno de sus tramos, menos en el primero.

Se entiende incluido en este apartado lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS.

C) Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León con implantación inferior a la requerida en los apartados anteriores estarán representados por un único delegado sindical.

Se entiende incluido en este apartado lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS, que en todo caso actuará como mínimo de derecho necesario.

4.2.2. Nombramiento y designación:

La designación de los delegados sindicales se efectuará por y entre los afiliados al sindicato de su pertenencia, y deberán prestar servicios en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León incluidos en el ámbito a que se extienda la sección.

Los actos de constitución y de modificación de Secciones Sindicales, así como los de designación de delegados sindicales de las mismas producirán plenos efectos frente a la Administración firmante de este pacto a los quince días de su comunicación a la Dirección General de la Función Pública mediante entrega a ésta de una copia o certificado del acta correspondiente.

4.2.3. Crédito horario.

Los Delegados Sindicales dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito horario mensual de 45 horas, retribuido como de trabajo efectivo.

4.2.4. Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa y de las Juntas de Personal.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que formen parte de las Juntas de Personal o de los Comités de Empresa, tendrán derecho a un crédito horario que supondrá la suma del número de horas que les corresponda por cada una de las representaciones (unitaria y sindical).

4.3. Asambleas.

Cada una de las Secciones Sindicales podrá disponer de hasta 60 horas anuales, para realizar Asambleas dentro de las horas de la jornada laboral, en cada una de las Consejerías o Delegaciones Territoriales.

Dispondrán, igualmente, de 20 horas anuales para asambleas con los miembros de su Sindicato dentro de la jornada laboral, en locales de la Administración o del Sindicato.

4.4. Locales y dotación.

4.4.1. A cada una de las Secciones Sindicales correspondientes a los Sindicatos con mayor implantación o con especial audiencia se les reconoce el derecho a disponer de un local.

4.4.2. Para el resto de Secciones Sindicales, no incluidas en el número anterior, se reconoce el derecho a disponer de un local por centro, entendido éste en los términos definidos en párrafos precedentes, cuya utilización se instrumentará mediante acuerdo entre ellas.

4.4.3. Los locales precitados estarán dotados de los siguientes medios: Una mesa de reuniones, línea de teléfono, ordenador, impresora, Internet, acceso a intranet, correo electrónico, fax, fotocopiadora y material de oficina suficiente y acceso al «Boletín Oficial de la Comunidad». Dicho material será renovado periódicamente, según necesidades.

4.4.4. Las Secciones Sindicales podrán disfrutar de una sala de reuniones, de carácter común, que podrá ser, en su caso, la destinada a las reuniones de las Juntas de Personal o de los Comités de Empresa, siempre y cuando dicha sala no se esté utilizando por el citado órgano colegiado.

4.4.5. En orden a dar cumplida satisfacción a los derechos reconocidos en este apartado se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los locales que se habiliten lo serán, en la medida que fuere posible, en los propios centros de trabajo.
- b) En todo caso la Administración se compromete a mantener, sin perjuicio de las adaptaciones en cuanto al reparto y dotación de los mismos que, de conformidad con lo aquí acordado, procedan, los locales de su propiedad que actualmente están destinados a uso sindical.

4.5. Tablón de anuncios.

A las Secciones Sindicales se les facilitarán tabloneros de anuncios, para uso sindical, a efectos de que coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los empleados públicos fácilmente, dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas.

Cláusula Quinta.– Dotación a los sindicatos.

A los Sindicatos con «mayor nivel de implantación» y con «especial audiencia» la Administración Autonómica les dotará para los siguientes conceptos:

- a) Compensaciones económicas por la participación en órganos colegiados.
- b) Acceso a los «Boletines Oficiales de Castilla y León y del Estado».
- c) A los Sindicatos con mayor nivel de implantación un local en Valladolid para desarrollar su actividad sindical con la dotación de mobiliario necesario para su funcionamiento, incluidos los medios técnicos al uso (teléfono, fax, conexión a Internet e intranet, fotocopiadora, equipos informáticos, etc.) y material de oficina.

A los sindicatos con especial audiencia, la Administración los dotará de un local con los medios mencionados en el apartado anterior.

- d) Franqueo concertado:

Cláusula Sexta.– Bolsa de horas sindicales.

6.1. Mediante la acumulación, previa cesión por los titulares del mismo, del crédito horario correspondiente a los miembros de las Juntas de Personal, de los Comités de Empresa de Centro, Comité Intercentros y de los Delegados Sindicales, cada Sindicato podrá constituir una bolsa de horas sindicales, que estará conformada por el total de los créditos cedidos.

Los sindicatos con mayor implantación y con especial audiencia podrán adicionar al total del crédito obtenido conforme a lo establecido en el párrafo anterior la cantidad resultante de multiplicar por 240 horas el número de representantes obtenidos por cada uno de ellos en las elecciones a miembros de las Juntas de Personal y Comités de Empresa en el ámbito a que se extiende este Pacto.

6.2. La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito en el que se haga constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, éste es irrevocable, a salvo de los supuestos de baja del cedente, cuando éste fuere representante unitario, en el Sindicato cesionario, y ello únicamente con respecto del crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

6.3. La bolsa tendrá carácter anual e interterritorial.

A los efectos de cuantificar la bolsa anual de cada Sindicato los actos individuales de cesión del crédito horario correspondiente a cada representante de personal o delegado sindical cedente se pondrán en conocimiento de la Dirección General de la Función Pública tras la celebración del proceso de elecciones sindicales y surtirá efectos hasta el próximo proceso de elecciones. Dicha comunicación se realizará mediante traslado de una copia de los documentos de cesión.

6.4. Conformada así la bolsa, la cuantía resultante será la máxima a tener en cuenta como de disponibilidad por cada Sindicato a lo largo del año natural a que venga referida.

La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical pudiendo distribuirla entre los trabajadores a ella afiliados que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, sin menoscabo del necesario ejercicio de la acción sindical a nivel de órganos unitarios de representación, para lo que se estima adecuada la utilización de no menos de un 30% del crédito horario reconocido en este Pacto a cada organización sindical, y siempre de acuerdo con los siguientes criterios:

A) De la utilización del crédito horario cuando entrañe la liberación del empleado.

1. La concesión de permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal se llevará a cabo de conformidad con lo que al efecto se acuerde en las correspondientes Mesas Sectoriales y en su defecto con sometimiento a las siguientes normas:

a) La Organización Sindical, a través del responsable regional en esta materia, se dirigirá por escrito al Director General de la Función Pública, comunicando el nombre del empleado del que desea obtener el permiso para realizar funciones sindicales o de representación.

En el supuesto de que la solicitud de permiso corresponda al sistema de acumulación de crédito horario, se deberá acompañar relación de los Representantes que le ceden horas, especificando la cuantía de las mismas. No será necesario acompañar la citada relación en el supuesto que la Organización Sindical hubiese remitido previamente a la Administración la cesión de la totalidad de los representantes con crédito horario.

b) La Dirección General de Función Pública solicitará informe sobre incidencia en el funcionamiento del servicio al órgano que resulte competente en función del lugar de prestación de servicios del trabajador propuesto.

c) La concesión de estos permisos podrá demorarse cuando la ausencia del empleado público de su puesto de trabajo ocasione importantes alteraciones, por la imposibilidad de sustitución, en el normal desenvolvimiento del servicio. En este caso, la liberación no se hará efectiva hasta que la Administración adopte las medidas organizativas (sustitución, contratación, etcétera) que hagan compatible la ausencia del empleado liberado con el correcto funcionamiento del servicio público prestado.

d) La distribución que se haga de las horas tendrá que permitir la liberación del receptor del crédito horario por períodos no inferiores al curso escolar en el ámbito de personal docente, seis meses en Instituciones Sanitarias y un mes en el resto, excepto que sea por causas imprevistas. La liberación, preferentemente, comprenderá la totalidad de la jornada diaria, excepto en el ámbito de personal docente, que se admite la liberación a media jornada. No obstante, de forma motivada se podrán efectuar liberaciones a media jornada en cualquier ámbito.

- e) La liberación ha de ser comunicada a la Administración con una antelación mínima de 15 días hábiles y mediante traslado a la Dirección General de la Función Pública de una copia o certificación del acuerdo de liberación adoptado por el Órgano competente del Sindicato respectivo, órgano éste que deberá haber sido acreditado previamente por escrito ante aquélla.

Se entenderá aceptada la liberación si transcurre más de un mes desde la fecha de efectiva recepción de la correspondiente propuesta por la Dirección General correspondiente.

- f) Las horas disfrutadas bajo esta fórmula (liberación total) se imputarán a la bolsa del Sindicato a que pertenezca el liberado en la cuantía de 140 horas mensuales, excepto el Personal Docente que serán de 100 horas mensuales.

Cuando los liberados por acumulación de horas de la bolsa se encuentren en situación de vacaciones, permisos o baja por enfermedad, se considerará que estas horas no son utilizadas, durante el período que dure la situación, y se acumularán a la Bolsa de Horas del Sindicato correspondiente.

- g) En el ámbito de personal docente no podrá destinarse a liberaciones el incremento de crédito horario cifrado en 5 horas por mes y representante que, respecto de la situación anterior al Pacto sobre derechos de representación sindical suscrito en el año 2006, supone el presente acuerdo.

- h) El número máximo de liberaciones posibles con cargo al crédito horario resultante de la aplicación de este Acuerdo se cifra en 508, si se trata de liberaciones totales a tiempo completo o en la cuantía equivalente a 508 si lo son a tiempo parcial. En relación con la aplicación al ámbito de gestión del personal docente, operarán 110 como límite en el número de liberaciones a otorgar con cargo al crédito horario.

2. El cese en la situación de permiso para realizar funciones sindicales o de representación se efectuará conforme al siguiente procedimiento:

- a) Salvo acuerdo de prórroga o de revocación adoptado por el órgano competente del Sindicato a que pertenezca el liberado, que deberá ser comunicado por escrito al interesado y a la Dirección General de la Función Pública con la misma antelación que el de su concesión, la liberación concluirá sin más trámites al término del período para el que fue otorgada.

- b) Los permisos para realizar funciones sindicales o de representación podrán ser revocados por la Administración previa consulta a la Organización Sindical afectada, por causa de incumplimiento de su finalidad, realización de actividades que ocasionen incompatibilidad, vulneración manifiesta y reiterada de las cláusulas contenidas en el presente Pacto o circunstancias excepcionales en el servicio que hagan imprescindible la incorporación del empleado al puesto de trabajo para el normal funcionamiento del servicio, lo que no impedirá, en este último caso, que el empleado afectado pueda ser nuevamente liberado una vez desaparecidas las circunstancias excepcionales referidas. En estos casos, el empleado público deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo que se le indique al serle notificada tal decisión.

- c) Todos los permisos para realizar funciones sindicales o de representación concedidos en aplicación de lo dispuesto en este Pacto, se darán por concluidos en todo caso a la finalización de la vigencia del mismo.

B) De la utilización del crédito horario cuando no entrañe liberación del empleado.

Sin perjuicio de las particularidades que se puedan establecer por Acuerdo de la respectiva Mesa Sectorial, con carácter general los representantes de las Juntas de Personal, Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y delegados Sindicales no liberados, comunicarán a su jefatura de Personal, con una antelación mínima de 24 horas, su ausencia del puesto de trabajo por el desempeño de sus funciones de representación. Dado que las horas a disponer lo son con cargo a la bolsa sindical, a dicha comunicación se unirá comunicación del órgano competente del Sindicato a que corresponda la gestión de la bolsa en el que se haga constar la pertinente autorización. No se concederán horas de la bolsa a ningún representante que no haya sido autorizado por el sindicato correspondiente.

Si no fuere posible la comunicación con la antelación precitada, se requerirá «a posteriori» el oportuno justificante escrito, acreditativo de la actividad sindical o de representación que se haya realizado.

Por la Jefatura de Personal correspondiente se establecerán los mecanismos oportunos para el control de la utilización del crédito horario a que tiene derecho cada uno de los Representantes legales y Delegados Sindicales, en los términos que se recogen en el número siguiente.

Cláusula Séptima.– Uso y disposición del crédito sindical.

Para disponer del crédito horario, en los supuestos de no conformación de bolsa de horas, será necesario un preaviso, bien verbal o escrito, no inferior a 24 horas a la correspondiente jefatura de Personal. Si ello no fuere posible, se requerirá «a posteriori» el oportuno justificante escrito, acreditativo de la actividad sindical o de representación que se haya realizado.

Esta justificación, cuando no responda a convocatoria de la Administración, no requerirá formalidades especiales, bastando un certificado del Presidente o del Secretario de la Junta de Personal o del Comité de Empresa, para el caso de ostentar la condición de miembro de dichos órganos y actuar en calidad de tal, o certificado de quien resulte competente en función de la actividad realizada, según las normas estatutarias de cada Sindicato o del órgano o entidad convocante, en el resto de los casos, señalando las horas de comienzo y finalización de la actividad realizada.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la Administración Autonómica.

Asimismo, tampoco se computarán las horas invertidas por los representantes sindicales en los distintos procesos de negociación que se aborden con la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

A los miembros de la Junta de personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales del área sanitaria, dada su especial jornada laboral, y a efectos del cómputo de horas sindicales, se considerarán 7 horas por jornada laboral.

La Administración se compromete y obliga a permitir el mantenimiento de la competencia profesional del personal Facultativo u otro personal altamente especializado,

a través del oportuno acuerdo del profesional y órgano competente en materia de personal de la Administración.

Cláusula Octava.– Liberados institucionales.

Con el carácter de liberados a tiempo total, los Sindicatos con mayor nivel de implantación o que cuenten con especial audiencia, de acuerdo con lo establecido en este Pacto, podrán disponer, sin cargo a la bolsa sindical, hasta 150 liberaciones institucionales, de las que un máximo de 50 corresponderán a personal docente, que se distribuirán según la representatividad general de la Junta de Castilla y León entre los Sindicatos con representatividad en el sector de educación, entendiéndose esta representación como el 100% a efectos de cálculo.

Dichas 150 liberaciones serán distribuidas según el porcentaje de representatividad de cada organización a nivel global de la Administración Autonómica.

En el supuesto de que un representante unitario sea designado liberado institucional, podrá acumular su crédito a la Bolsa de Horas de su respectivo Sindicato, a fin de no menoscabar la acción sindical de representación en ese mismo ámbito.

En cuanto al nombramiento y cese de los liberados institucionales se estará a lo establecido para los permisos para realizar funciones sindicales o de representación concedidos con cargo a bolsa.

A los efectos de reconocimiento de derechos y obligaciones los liberados institucionales tendrán la misma consideración que los liberados con cargo al crédito horario o bolsa.

Cláusula Novena.– Asesores Sindicales.

Los miembros de los distintos órganos unitarios de representación y de negociación cuando las cuestiones a tratar así lo requieran podrán asistir a las reuniones que por estos se convoquen acompañados de un máximo de tres asesores técnicos o expertos por cada sindicato presente en dichos órganos.

Cuando dichos asesores pertenezcan a la plantilla de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o sean personal transferido al que hace referencia el presente Pacto, dispondrán del permiso retribuido necesario para la asistencia a dichas reuniones.

Cláusula Décima.– Retribuciones.

Los trabajadores a quienes se les conceda permiso o licencia sindical conforme a lo previsto en el presente Pacto quedan en situación de servicio activo con los derechos inherentes a esta situación a todos los efectos.

Cláusula Decimoprimera.– Representatividad.

Dado que la vigencia del Pacto no se hace coincidir exactamente con la duración del mandato de los representantes sindicales a que afecta, si como resultado de nuevos procesos electorales se constatase una variación en la representatividad sindical tenida en cuenta a la firma del mismo, la aplicación del Pacto se adaptará a la nueva representatividad que resulte de dichos nuevos procesos electorales.

Cláusula Decimosegunda.– Otras Materias.

- a) Las bolsas de horas de cada sindicato se verá incrementada, en el porcentaje que proceda, con el crédito horario de los representantes electos en las circunscripciones correspondientes de la Administración General del Estado y de sus organismos autónomos que sean transferidos con posterioridad a la firma del Pacto.
- b) El personal transferido electo en la administración de origen tendrán las garantías, incluido su crédito horario, hasta el nuevo proceso electoral. Se le podrá asignar, además, crédito horario de la bolsa de horas.
- c) No se incluirá en el cómputo de horas de los miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados Sindicales el usado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración.
- d) Los gastos de desplazamientos y dietas de los miembros de Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados Sindicales, así como de los miembros de los órganos institucionales de negociación, correrán a cargo de la Administración, siempre que estén motivados o relacionados con actividades sindicales que afecten a la Administración. En el supuesto de actuaciones individuales y que no obedezcan a convocatoria expresa de la Administración se presumirá que el miembro del Comité o de la Junta de Personal actúa en la representación que ostenta, cuando dicha actuación responda a una encomienda o mandato del órgano colegiado. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de los Comités de Empresa y Juntas de Personal, originados por las reuniones periódicas de dicho órgano de representación hasta un máximo de una al mes, así como las que fueren convocadas por la Administración, serán abonados por ésta. A los efectos del abono de gastos e indemnizaciones previstos en este apartado será aplicable lo dispuesto para funcionarios en el Decreto 252/1993, de 21 de octubre o cualquier otra norma que sustituyera a éste, tomando como referencia a efectos de determinar la distancia el lugar de ubicación del puesto de trabajo del representante, salvo que se acredite otro que comporte una distancia inferior.
- e) Se pone a disposición de cada sindicato en el entorno de la Intranet de la Administración Autonómica, un tablón de anuncios virtual que permita que la publicidad de las hojas informativas de los sindicatos se haga a través de dicho tablón facilitando así la comunicación de los sindicatos con los trabajadores.
- f) Acceso sindical a intranet: Se dotará a cada sindicato con presencia en la Mesa General de Negociación de un equipo informático. La Administración dotará a cada Sección Sindical perteneciente a alguna de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación cuenta de correo electrónico, a fin de que las secciones sindicales puedan comunicarse a través de este medio con los empleados públicos que así lo deseen.
- g) Garantías de los liberados sindicales: Tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías que los Delegados Sindicales o representantes electos en los distintos órganos de representación.

Cláusula Decimotercera.– Unidades Electorales y Elecciones Sindicales.

La representación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y le recogido en el presente Pacto, se estructura en los siguientes órganos específicos de representación:

A) Personal con relación de carácter administrativo o estatutario:

Se constituirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

- a) Una en los servicios Centrales para el personal funcionario dependiente de los mismos, con independencia de la localidad de destino.
- b) Una en cada Área de Salud para el personal funcionario y estatutario, sanitario o no, al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas dependientes de la Comunidad de Castilla y León (SACYL), incluido aquél personal que preste servicios en la Gerencia de Emergencias Sanitarias a nivel provincial.
- c) Una en cada provincia para el personal docente, de los centros públicos no universitarios.
- d) Una en cada provincia para el personal no incluido en ninguna otra y destinado en ella.

B) Personal con relación de carácter laboral:

Serán las establecidas en el Acuerdo de 22 de diciembre de 2006 para la Ordenación de las Unidades Electorales Sindicales en el ámbito del Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C. y L.» de 5 de enero de 2007).

Cláusula Decimocuarta.– De las ayudas institucionales.

Con el fin de apoyar y financiar un eficaz funcionamiento de las Organizaciones Sindicales en el ejercicio de su labor, así como facilitar el desarrollo de sus funciones, se podrá articular un procedimiento mixto basado en dotar a aquéllas de los medios materiales (locales, material de oficina, etc.) a los que se hace referencia en los capítulos anteriores y/o, en sustitución o como complemento de aquellos, subvencionarlas para que puedan hacer frente a los compromisos económicos derivados de su acción sindical. Para la distribución, en su caso, de dichas cantidades se tendrá en cuenta en todo caso el nivel de representatividad así como el número y tipo de medios materiales de que haya sido dotado cada sindicato.

Cláusula Decimoquinta.– Comisión de Seguimiento.

Se crea una Comisión de seguimiento, con la función de vigilar e interpretar el cumplimiento de lo pactado y determinar los criterios de distribución, de las subvenciones que, en su caso, pudieran acordarse por la Administración, con sujeción a la normativa vigente reguladora de la materia y de conformidad con lo señalado en la Cláusula Decimocuarta.

Dicha Comisión estará conformada por seis miembros designados por la Administración y seis miembros designados por las Organizaciones Sindicales firmantes, en proporción a su representatividad.

La citada Comisión, respondiendo a convocatoria de la Administración, se reunirá, al menos, una vez al año, así como cuantas veces, a petición de cualquiera de las partes, se estime oportuno.

Para facilitar la función atribuida a esta Comisión, la Administración y los sindicatos afectados se comprometen a trasladarse cuantos datos en orden a la conformación de las bolsas de horas como de la distribución de las mismas y uso y disposición de los correspondientes permisos sindicales puedan recabar de sus respectivas organizaciones con la periodicidad que se decida en la primera reunión de dicha Comisión.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

Primera.– Cesión de Créditos.

Las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a no ceder ni aceptar créditos horarios de Representantes Legales, que adquirieron tal condición por una lista de otra Organización Sindical.

Segunda.– Derecho supletorio.

Para cuanto no quede expresado en este Pacto se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas **artículos 13 (apdos. 2, 3, 4, 5 y 6), 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28, y 29;** Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 7/2007 de 7 de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación que por razón de la materia resulte aplicable.

Tercera.– Incompatibilidades.

A los empleados públicos que se les conceda licencia sindical conforme a este Pacto les será de aplicación el régimen general de incompatibilidades previsto para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En los procedimientos que se inicien, por empleados públicos con licencia sindical, para autorizar una segunda actividad pública o reconocer una segunda actividad de carácter privado, se considerará que los solicitantes están a todos los efectos en servicio activo y, por lo tanto, deberán cumplir todos los requisitos establecidos en la vigente legislación (retribuciones, horario, etc.) como si estuvieran desempeñando el puesto de trabajo del que se encuentran liberados.

Cuarta.– Adhesión.

Durante el primer año de vigencia podrán adherirse al presente Pacto cuantas Organizaciones Sindicales, con presencia en los órganos unitarios de representación, que así lo manifiesten.

Quinta.– Del uso y disposición del crédito sindical por el personal docente.

Dada la especificidad del trabajo desarrollado por el personal docente, y para asegurar el ejercicio de la función representativa y de la acción sindical, los miembros de las Juntas de Personal y Secciones Sindicales de este colectivo que hubieran cedido su crédito horario, podrán disponer de un número de horas mensuales máximo de 18, de

las cuales 12 serán lectivas y el resto de dedicación directa al centro. El resto del crédito horario generado por dichos delegados y no consumido en liberaciones según el presente Pacto, no podrá en ningún caso ser computado en la bolsa de horas correspondiente a cada sindicato para su utilización en el ámbito del personal docente.

La utilización de las 12 horas lectivas mensuales referidas anteriormente se determinará mediante acuerdo de las Direcciones Provinciales de Educación y las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta la necesidad de permitir el normal desenvolvimiento del servicio público docente.

Los delegados de Junta de Personal y Secciones Sindicales de este colectivo que no hubieran cedido su crédito horario, dispondrán de 12 horas lectivas mensuales y el resto del crédito horario mensual se utilizará con cargo al horario complementario de dedicación directa al centro y al horario de libre disposición. La utilización de este crédito se determinará mediante acuerdo con las Direcciones Provinciales de Educación, teniendo en cuenta la necesidad de permitir el normal desenvolvimiento del servicio público docente.

Sexta.– Se establece el 1 de diciembre de 2012 como límite temporal máximo para que las organizaciones sindicales den total cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 6 A) 1 h) del presente Pacto, en relación con el número máximo de liberaciones posibles a las que pueden acceder con cargo al crédito horario. Ello no obstante, en el ámbito de personal docente, tal cumplimiento quedará diferido al 31 de julio de 2013.

CLÁUSULA TRANSITORIA:

Primera.– Si durante la vigencia del presente Pacto se produjeran procesos de transferencias que implicasen incremento sustancial en el número de empleados al servicio de la Comunidad Autónoma, las partes podrán revisar y adecuar el número de Delegados Sindicales y el número de las exenciones de asistencia al trabajo de carácter institucional previstas.

CLÁUSULA DEROGATORIA:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; queda derogado, con la entrada en vigor del presente Pacto, el suscrito con fecha 27 de junio de 2006, entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), Comisiones Obreras (CCOO), Unión de Sanitarios de Castilla y León (USCAL) y Convergencia Estatal de Médicos y Sindicatos de ATS (CEMSATSE), sobre Derechos de Representación Sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León,

Asimismo quedan derogados y sin efecto el Título XII, excepto en lo relativo a concepto, composición, funcionamiento y competencias del Comité Intercentros, del Convenio Colectivo para el personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, suscrito el 20 de diciembre de 2002, el Pacto sobre Desarrollo de la Acción Sindical de las Juntas de Personal y de las Secciones Sindicales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, de 13 de octubre de 1995, el Pacto sobre medidas de apoyo institucional a los sindicatos del sector de la enseñanza no universitaria suscrito entre el Ministerio de Educación y Cultura y las Organizaciones Sindicales en fecha 8 de julio de 1999, y el Pacto entre INSALUD y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CCOO, UGT, CSI-CSIF y SAE sobre permisos, secciones sindicales y uso del crédito horario para la realización de



funciones sindicales y de representación del personal al servicio de Instituciones Sanitarias, de fecha 17 de junio de 1999, éstos últimos de aplicación transitoria y atendiendo al principio de subrogación.

Valladolid, 30 de noviembre de 2012.

**POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
DE CASTILLA Y LEÓN**

La Consejera de Hacienda,

Fdo.: MARÍA DEL PILAR DEL OLMO MORO

**POR LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE
Y DE FUNCIONARIOS (CSI.F)**

El Presidente de la Unión Autónoma de Castilla y León,

Fdo.: NICANOR GARCÍA DE LA VIUDA

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

*La Secretaria General FETE-UGT
Castilla y León,*

Fdo.: M.^a VICTORIA SOTO OLMEDO

*El Secretario de Organización FSP-UGT
Castilla y León,*

Fdo.: ALEJANDRO MUÑOZ GÓMEZ

POR COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

*El Secretario General de la Federación de Servicios
y Administraciones Públicas de CC.OO. Castilla y León,*

Fdo.: LUIS FERNÁNDEZ GAMAZO

*El Secretario de Organización de la Federación de Sanidad
y Servicios Sociosanitarios de CC.OO. Castilla y León,*

Fdo.: PABLO VICENTE VIDAL

*La Secretaria de Organización de la Federación
de Enseñanza de CC.OO. Castilla y León,*

Fdo.: ELENA FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

**POR LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS
DE EDUCACIÓN Y SANIDAD (FSES)**

La Presidenta Regional de ANPE-FSES,

Fdo.: PILAR GREDILLA FONTANEDA

*La Secretaria General Autónoma
de SATSE-FSES,*

Fdo.: SILVIA SÁEZ BELLOSO