

## La Junta convoca Mesa General para el 17 de diciembre ante la presión sindical



*Las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF firmaron en el mes de julio, junto con la Presidencia de la Junta de Andalucía, el Acuerdo que ha supuesto avances y recuperación de derechos laborales, tales como la devolución del 25 % de la extra del 2012 (febrero 2016), el 100% de la jornada y salario para todo el personal del Sector Público (enero 2016) y la creación de cuatro grupos de trabajo para, entre otras cuestiones, calendarizar la recuperación del resto de derechos que fueron arrebatados a los empleados y empleadas públicas a fuerza de Ley.*

Sin embargo, ante la actitud de la administración de falta de diálogo que CCOO calificó como "intolerable" y ante la obstrucción que en la práctica supone no aportar los datos necesarios para continuar la negociación, **CCOO y el resto de sindicatos abandonaron todos los grupos de trabajo con la Junta de Andalucía.**

**Los sindicatos advierten que se mantendrá la convocatoria de movilizaciones si no hay un avance real en la negociación.**

CCOO, CSIF y UGT convocaron de inmediato movilizaciones y exigieron que se celebrase una reunión urgente de Mesa General de Negociación Común del Empleado Público de la Junta de Andalucía. **Ante la presión sindical, la Junta de Andalucía accedió a la convocatoria la Mesa.**

De este modo, **los sindicatos suspenden momentáneamente las concentraciones convocadas para el día 11.** La decisión de retomar o no las movilizaciones para la recuperación de los derechos recortados a las empleadas y empleados públicos andaluces, se tomará inmediatamente después de que se celebre la reunión de la Mesa General.

CCOO espera que la actitud del Gobierno Andaluz cambie radicalmente de la que ha mantenido en las últimas reuniones de las Mesas de trabajo y traiga propuestas concretas de calendarización para la recuperación y restauración de los derechos perdidos.

En caso de que las exigencias sindicales no se vean cumplidas en dicha reunión, las tres organizaciones mayoritarias han manifestado su voluntad de retomar el calendario de movilizaciones en unidad de acción, hasta conseguir la restauración de los derechos arrebatados a empleadas y empleados públicos.

A tal fin se convocará a la prensa en la puerta de Función Pública el mismo día 17, para dar anuncio del avance en la recuperación de derechos o, por el contrario, de las medidas conjuntas que se adoptarán para conseguir el restablecimiento de todo lo que nos han usurpado.

**CCOO no renuncia a la recuperación de ninguno de los derechos arrebatados. Menos aún a los que ya han sido devueltos por el gobierno central y otras administraciones.**

**"LOS ACUERDOS ESTÁN PARA CUMPLIRLOS"**

## NUEVO SISTEMA DE BAJAS MÉDICAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL



*Con fecha, de 1 de diciembre de 2015 ha entrado en vigor el nuevo sistema de gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.*

*Existen cuatro tipos de bajas, en función de su duración estimada. El médico de cabecera es quien emitirá el parte médico de baja y de confirmación y calculará la duración aproximada mediante unas tablas que considerará que va a tener la baja del trabajador.*

Luego, si la evolución sanitaria del paciente cambia, podrá modificarla. Se establecen cuatro tipos de bajas y en cada una de ellas hay un nuevo sistema de partes de confirmación. Estas son las reglas:

**Baja muy corta:** Proceso de duración inferior a cinco días naturales. Se emitirá baja y alta en el mismo acto médico. En estos casos, el trabajador no tiene que volver al cabo de la semana, como ocurría hasta ahora. Ya no será necesario regresar a la consulta porque en el mismo momento, el médico emite el parte de baja y el de alta, siempre que se trate de situaciones de duración inferior a cinco días naturales.

**Baja corta:** Duración estimada de 5 a 30 días naturales. Para estas bajas, el primer parte de confirmación expedirá en un plazo máximo de siete días naturales. El segundo y sucesivos partes de confirmación se expedirán cada 14 días como máximo. En todas las bajas que sean de una duración superior a los cinco días, tendrá que aparecer cuál es la siguiente fecha de revisión a la que deberá acudir el trabajador.

**Baja media:** Duración estimada de 31 a 60 días naturales. El primer parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 7 días naturales. El segundo y sucesivos partes de confirmación se expedirán cada 28 días naturales, como máximo.

**Baja larga:** Duración estimada de 61 o más días naturales. El primer parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 14 días naturales. El segundo y sucesivos partes de confirmación se expedirán cada 35 días naturales, como máximo.

En caso de que la baja médica sea consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, cuya cobertura corresponda a una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, será el facultativo del servicio médico de la propia mutua el que, inmediatamente después del reconocimiento médico del trabajador, expida el parte médico de baja. Las Mutuas solo podrán dar el alta si la baja está provocada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**Cuando la duración de la baja vaya más allá de los 365 días, el control lo llevará el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).**



### Bajas médicas (Continuación)

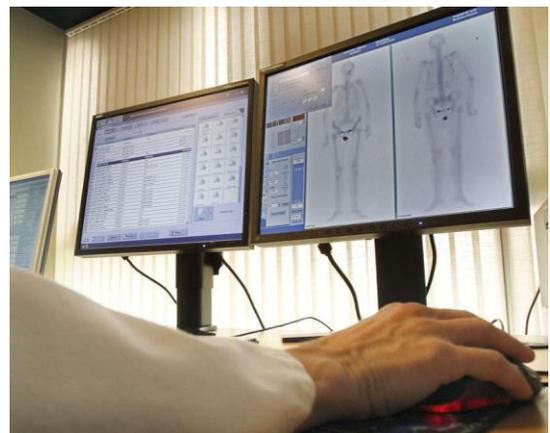
#### ¿Qué trámites tiene que hacer el trabajador con el parte de baja o de alta.

El trabajador deberá presentar a su empresa la copia que tendrá de los partes de baja y también de los siguientes partes de confirmación en los tres días siguientes a su expedición por el médico. El parte de alta debe comunicarse a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.



#### El número de su Clasificación Nacional de Ocupación.

Hasta ahora, para saber si un paciente debía estar o no de baja médica, el doctor le preguntaba qué tipo de ocupación tenía y en función de ella, decidía si la dolencia del trabajador le imposibilitaba o no para hacer su trabajo. Ahora, el trabajador, cuando acuda al centro de salud, ya no tendrá que explicar a lo que se dedica, sino que **tendrá que indicar un código, que es el de Clasificación Nacional de Ocupación**, que define su tipo de trabajo. En función de ese código y de las tablas, el médico determinará el tipo y duración de la baja médica.



#### Los médicos de urgencias también podrán dar las bajas médicas.

Otra de las novedades del nuevo sistema es que ya no serán exclusivamente los médicos de cabecera los que den la baja. Ahora, si un paciente acude a urgencias y es tratado allí, el médico, una vez concluida la atención, decidirá si procede dar de baja al paciente y por cuanto tiempo.

#### Regulación legal.

La **Orden ESS/1187/2015**, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.



#### Asamblea de delegados en Granada

El 2 de diciembre se ha celebrado una asamblea con la participación de responsables provinciales y regionales de la FSC Andalucía y del Sector Autonómico. Asistieron un numeroso grupo delegados y delegadas electos.

CCOO ha vencido claramente en la provincia de Granada en las elecciones del personal laboral de la Junta de Andalucía celebradas recientemente.

## Aprobado plan de formación del IAAP 2016



Se han celebrado reuniones extraordinarias de Mesa Sectorial y Subcomisión de Formación y Perfeccionamiento cuyo punto único del orden del día fue la aprobación del borrador del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública.

El presupuesto se mantiene respecto a 2015 (2.125.570 euros), aunque se aumenta el número de alumnos y alumnas de las acciones formativas, y el número de estas, dado que se apuesta por acciones más cortas y por la teleformación. CCOO considera que sigue siendo insuficiente este plan, y lamenta que la Junta no haya hecho un esfuerzo mayor.

La Junta de Andalucía pretende en los próximos años duplicar el número de acciones y de personas alcanzadas, con presupuestos similares al actual, aumentando también la incidencia en los centros de trabajo.

Se apostará cada vez más por la formación abierta. A medio plazo, se pretende que cada funcionario y funcionaria tenga un portafolio personal con sus competencias profesionales definidas, en base a su formación y experiencia.

Se pretende, además, coordinar y unificar la acción de las distintas instancias encargadas de formar en la Junta.

### Destacan entre las novedades:

- Fuerte apuesta por la formación en el idioma extranjero inglés. La Admón. plantea un sistema de copago, de carácter simbólico (máximo 30 euros) porque considera que fideliza la participación del alumnado y evita el abandono de unas acciones formativas que son costosas. CCOO se opone a esta fórmula, y considera que hay mejores maneras de motivar y reducir el abandono en las acciones formativas. Además, CCOO considera que la impartición de esta formación debería convenirse con entidades públicas, en lugar de con empresas privadas.
- Apuesta por la formación en competencias digitales. Esta formación pasa a la modalidad de "formación abierta", por lo que no va a haber problemas de plazas.
- Refuerzo a la apuesta por itinerarios formativos. CCOO pide, de nuevo, que se vinculen estos itinerarios al sistema general de cualificaciones profesionales.

- Se incluye un nuevo programa de formación para la dirección, llamado "líderes emergentes", que formará a personas menores de 40 años, que sean valoradas como posibles futuros directivos o directivas. CCOO pide una total objetividad y transparencia en la selección de estas personas.

- Apuesta por la modalidad formativa "MOOC": cursos de teleformación masivos y abiertos, lo que supone más formación a menor coste (el coste por alumno/a en formación presencial es de en torno a 300 euros, en teleformación de 70 euros y en MOOC de 5 euros).

CCOO ha trasladado diversas propuestas innovadoras a la Admón. para mejorar este plan, relacionadas con la mejora de la transferencia y el ajuste a las necesidades formativas.

### OTRAS INFORMACIONES

- El **catálogo de formación**, que facilitará la valoración de formación en los futuros concursos de méritos, está muy avanzado, y es posible que esté disponible para el próximo concurso.

- Dentro de la "**red profesional**" se va a incluir un **canal formativo**, en el que se potenciará el aprendizaje informal a través de distintos instrumentos, desde conferencias a cuadros informativos o píldoras formativas.

- Se va a abrir un **grupo de trabajo** permanente con las organizaciones sindicales, para mantener un diálogo estable que permita mejorar constantemente la formación y valorar todas las aportaciones.

## **EL CONCURSO DE MÉRITOS, ¿PARA MARZO O ABRIL?**

*El trámite parlamentario para la modificación de la Ley 6/1985 sigue su curso. Una vez concluida esta tramitación, y modificadas las RPTs para adaptarlas a la nueva estructura de las Consejerías, podría convocarse el concurso, lo que según la Administración ocurrirá probablemente dentro del primer cuatrimestre de 2016.*

Comisiones Obreras considera que durante el trámite parlamentario puede mejorarse el redactado de la propuesta de modificación de la Ley, reconociendo los servicios previos en la Administración de la misma forma que se hace en la inmensa mayoría de comunidades autónomas, y en esa línea se ha manifestado ante los diferentes partidos políticos con representación parlamentaria.

En paralelo, y de cara no al próximo concurso sino a los futuros, la Administración ha aceptado la propuesta de CCOO de reabrir el grupo de trabajo para negociar la modificación del baremo del concurso, de forma que se haga más equitativa y ajustada la valoración de méritos.

Cabe recordar que CCOO propuso, ya hace varios años, la modificación de la Ley 6/1985 como vía para salir del laberinto al que llevaron los concursos de méritos la Administración y los sindicatos SAF y USTEA (ahora ISA). El tiempo ha dado la razón a nuestro sindicato.

## **EL SAE BAJO MÍNIMOS**



*Las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo continúan en una situación crítica de personal, con RPTs en muchas oficinas por debajo del 50% de cobertura. Esto redundará en una sobrecarga de trabajo para el personal y unos servicios de peor calidad para las personas desempleadas.*

CCOO ha denunciado en multitud de ocasiones esta situación, pidiendo por activa y por pasiva respuestas a la Administración, que sigue sin abordar este problema crónico, y da la llamada por respuesta en la mayoría de ocasiones.

Para entender esta situación, además del conjunto de recortes que sufren las administraciones públicas, debemos recordar que la nefasta reforma laboral del PP sentó las bases legales para la progresiva privatización de los servicios públicos de empleo; Parece que la Junta de Andalucía está dispuesta a ser cómplice de este desmantelamiento.

Desde CCOO exigimos medidas de choque urgentes para paliar esta situación, así como medidas a largo plazo que faciliten el crecimiento y estabilidad de las plantillas de las Oficinas SAE, reconstruyendo unos servicios públicos de empleo potentes y de calidad al servicio de los trabajadores y trabajadoras en paro.

## LA OEP DE 2015: DE NUEVO INSUFICIENTE



CCOO considera que la Oferta de Empleo Público de 2015 será de nuevo una oferta de empleo netamente insuficiente, una vuelta de tuerca más en el desmantelamiento de los servicios públicos en Andalucía.

Los límites impuestos por el gobierno central y la actitud timorata de la administración andaluza dejan de nuevo una oferta corta, que está muy lejos de cubrir las verdaderas necesidades de la Administración.

En esta oferta no se convocan plazas de personal laboral. CCOO ha mostrado su protesta en Comisión de Convenio y ha exigido que se compense en la de 2016.

Además, pocas van a ser las plazas actualmente vacantes que se ofertarán; por el contrario, la cobertura de la mayor parte de las plazas que se ofertan supondrá el cese de personal interino.

La Admón. informa que el total de plazas ofertadas será de 540, 250 de acceso libre, 240 de promoción interna y 50 de promoción cruzada.

Se ha aumentado el número de plazas de promoción interna respecto al borrador inicial, incluyendo plazas en cuerpos que permiten la promoción del personal administrativo, lo que no estaba contemplado en dicho borrador. No ha sido atendida la reivindicación sindical de incluir las plazas declaradas desiertas en los procesos selectivos de 2013.

CCOO ha solicitado que se negocie la OEP de 2016 en los primeros meses del año, y que se acumulen las plazas de ambas OEPs, haciendo procesos selectivos con mayor número de plazas durante el próximo año. La Administración en principio ha aceptado la propuesta.

### Reunión Subcomisión Consejería de Cultura

El día 1 de diciembre se ha celebrado una reunión cuyo principal punto del orden del día ha sido seguimiento de Acuerdo de octubre, para el calendario de apertura pública en los museos y conjuntos culturales.

Desde **CCOO** proponemos:

- Que el horario de apertura pública en los museos sea del periodo del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre de 9 a 20:30 horas.
- Que el Horario de inicio de turno de mañana sea a las 8 h. para el personal.
- Cierre de los festivos estipulados en el acuerdo y compensación de los lunes en festivos que se trabaje.

La SGT afirma estar de acuerdo en muchas de nuestras reivindicaciones. Se acuerda lo siguiente:

- Aumento de una hora en el cierre de los museos, siendo horario de apertura pública del periodo del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre de 9 a 20:30 horas.
- Cierre de los días festivos que vienen en el acuerdo.
- Compensación de lunes de apertura que coinciden con festivos con 2 días, más el pago del día. Son los los siguientes: 29 de febrero, 2 de mayo, 15 de agosto y 26 de diciembre.
- Las vísperas de festivos 31 de octubre y 5 de diciembre, se pasará el descanso en el cuadrante para otro día.
- El cómputo anual será de 1595,5, ya que este año tiene 366 días y la reducción por Navidad es de 6 días.
- Se darán instrucciones claras desde la SGT de cómo se tienen que negociar los calendarios para que no de lugar a interpretaciones.



## Firmado Acuerdo regional sobre calendarios en la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

En la reunión de la Subcomisión de la Consejería celebrada el 27 de noviembre, se llega a un acuerdo sobre criterios a aplicar en la elaboración de calendarios en cada una de las provincias. El acuerdo fue suscrito por la Consejería y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF. USTEA ha participado en todo el proceso pero no ha firmado alegando que tiene judicializado el Acuerdo del 2012. Los sindicatos firmantes, a pesar de valorar positivamente el acuerdo en su conjunto, hemos mostrado nuestra disconformidad en lo relativo al descuento de 43 horas en jornada estival, por entender procede un descuento de 65 horas.

### JORNADA ANUAL DEL PERSONAL LABORAL

DIAS NATURALES AÑO	366
SÁBADOS	53
DOMINGOS	52
FESTIVOS	14
Días 24 y 31 de Diciembre	2
<b>TOTAL DÍAS LABORABLES</b>	<b>245</b>
VACACIONES	22
<b>DIAS DE TRABAJO EFECTIVO</b>	<b>223</b>
JORNADA DIARIA (7,30 HORAS) Y ANUAL	<b>1.672,5</b>
<b>DEDUCCIONES ART. 29 DEL VI CONVENIO</b>	
FERIA LOCAL (4 D.), SEMANA SANTA (3 D.) Y NAVIDAD (6 D.) (1'5 HORAS)	19,5 horas
JORNADA ESTIVAL ( 43 DÍAS POR 1 HORA)	43 horas
<b>TOTAL HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO</b>	<b>1.610</b>

La jornada en cómputo anual (1.610 horas) se ha obtenido una vez efectuadas las deducciones previstas en el art. 25 del Convenio Colectivo, así como mediante descuento de los 14 días festivos. Cuando las fiestas locales coincidan en sábado o domingo tendrán derecho al disfrute de un día de descanso adicional.

Sobre el crédito horario de 1.610 horas /año, se disfrutarán 6 días de asuntos particulares en 2016 a petición del personal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los turnos se realizarán de forma que se respete el descanso semanal obligatorio de conformidad con el art. 29.2 del Convenio Colectivo, correspondiendo al personal directivo la fijación del inicio y finalización de los turnos y los casos en los que por entrega de información o comunicaciones orales deba existir coincidencia entre el turno entrante y el saliente. El personal tendrá derecho a disponer del cuadrante que le corresponda debidamente cumplimentado, de conformidad con la normativa de aplicación.

Las vacaciones anuales de todo el personal serán de 22 días hábiles de trabajo efectivo en cuadrante, conforme a la Instrucción 4/2012 de la Secretaría General para la Administración Pública. Quienes tengan reducida su jornada laboral con la consiguiente reducción de retribuciones tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones anuales retribuidas en los mismos términos que el resto del personal.

En los centros de protección de menores, se entienden incluidas en las horas anuales de trabajo efectivo las horas de programación con objeto de posibilitar la realización de actividades dentro o fuera del centro en los espacios autorizados, aplicándose en estos centros la normativa que corresponda en los turnos.



# ciudadanía

*El Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía*  
**te desea felices fiestas y un excelente año 2016.**



**Mucha gente pequeña, en lugares pequeños,  
haciendo cosas pequeñas,  
puede cambiar el mundo.**

**Eduardo Galeano**



**¡LLÁMANOS!**

**Almería 950 18 49 19**

**Cádiz 956 29 71 58**

**Córdoba 957 22 13 74**

**Granada 958 28 98 42**

**Huelva 959 49 68 69**

**Jaén 953 21 79 69**

**Málaga 952 64 99 45**

**Sevilla 954 46 45 19**



**SIGUE AL SECTOR DE  
AUTONÓMICA:**

**WEB:**

**[www.fsc.ccoo.es/andalucia/autonómica](http://www.fsc.ccoo.es/andalucia/autonómica)**

**FACEBOOK:**

**FSC CCOO Andalucía Autonómica**

**TWITTER:**

**@CCOOFSCAndAuton**



**[infoautonomica-and@fsc.ccoo.es](mailto:infoautonomica-and@fsc.ccoo.es)**



**#espúblicoSalvalo**