



Sector Autónomico

<http://www2.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica>

31 de julio de 2018

INFORMACIÓN COMISIÓN DE CONVENIO ***Celebrada el 30 de julio de 2018***

1. Aprobación del acta correspondiente a la reunión del día 4 de junio de 2018.

Se aprueba con modificaciones.

2. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente al Instituto Andaluz de la Mujer (Propuesta 691210; Expediente 351/17).

La Administración propone una modificación que “resuelve formalmente” el cierre del antiguo centro Taracea y procede a integrar los puestos en la dirección del IAM (Auxiliar Administrativo, Oficial de Segunda de Oficios y Ordenanza) y del Centro de la Mujer de Sevilla (dos puestos de Ordenanza), así como la adecuación de determinados puestos a las funciones actuales del IAM, ya que la última modificación fue en 2001. Se suprime el puesto de Directora.

Se proponer sustituir la denominación de la categoría Intérprete-Informadora por la de informador/a, ya que no realizan funciones de interpretación en los centros de la mujer.

CCOO se remite a lo planteado en la Subcomisión de Valoración de Puestos de Trabajo, donde se manifestó nuestra preocupación, no solo porque se deje de prestar la atención a las mujeres que este centro venía prestando, sino que ella se venga realizando desde hace años mediante licitaciones con empresas privadas. La modificación que ahora se plantea es el resultado de aquellas decisiones, esto es, cerrado el centro, trasladado el personal desde hace años, lo que queda es modificar una RPT que ya viene tarde.

Al hilo de esto reiteramos la necesidad de revisión de la Relación de Puestos de Trabajo de todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, porque no son pocas las ocasiones en que estas siguen vigentes, pero la situación del personal que ocupa los puestos no tiene nada que ver con la realidad.

Con relación a los requisitos de formación que en la RPT se exigen, en particular, los *programas de Atención a la Mujer*, por CCOO se solicita que se defina en qué consiste esa formación y donde o como se imparten esos programas o cursos habilitantes para la ocupación de los puestos, ya que en los distintos procesos de provisión pueden encontrarse problemas definitorios y exclusiones derivadas de ello. Dice la Administración que van a ser definidos y se nos enviará.

En cuanto a la supresión de “Intérprete” de los puestos de “intérprete informador/a”, CCOO manifiesta sus dudas de que el contexto de esta modificación deba ser en el marco de una modificación de RPT, si no que se deben definir estas funciones en el grupo de trabajo de la modificación de clasificación profesional.

3. Reglamento Orgánico de los conservatorios superiores de música, de los conservatorios superiores de danza y de las escuelas superiores de arte dramático en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Título V, arts. 85 y 86).

Se expone ante la Comisión, por parte del representante de la Consejería de Educación, la parte del reglamento referido a derechos, obligaciones y protección de derechos del personal y administración y servicios de estos centros.





Sector Autonómico

Se reconocen a este personal los derechos establecidos en la legislación laboral, derecho a participación en la Junta del Centro, a planes específicos de formación, a acciones que favorezcan la justa valoración social de este personal y a asistencia jurídica y psicológica gratuita por hechos que deriven de su ejercicio profesional.

Señalamos desde CCOO como una cuestión fundamental el carácter democrático que han de tener los centros. En esa línea se deben buscar mecanismos que permitan que sea la Junta de Centro la que apruebe el Plan de Centro (constituido por el proyecto educativo, el reglamento de organización y funcionamiento y el proyecto de gestión) y no la dirección.

Con relación al artículo 85.1 (Derechos y obligaciones del personal de administración y servicios), de acuerdo con su inclusión pero en la referencia a personal laboral consideramos que es necesaria una mención expresa al Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, añadiendo la frase: "en particular, al Convenio Colectivo". Con relación al contenido del artículo 85.3 (planes de formación) desde CCOO consideramos necesario articular y desarrollar el precepto de la Ley 17/2017 recogido en el proyecto de Reglamento Orgánico, para ello consideramos necesario dotar de los recursos necesarios para ponerlo en marcha de manera efectiva, de lo contrario nos volveremos a encontrar con que año a año en el Plan de Formación los cursos específicos de la Consejería de Educación no cubren ni al 10% de su personal.

Por tanto, de acuerdo con que se incluya dicha mención, pero que se desarrolle; para lo cual Comisiones Obreras propone la dotación de puestos necesarios en los centros directivos correspondientes, que permitan gestionar la formación del personal laboral de manera adecuada y, a la vez, la dotación económica suficiente para llevar adelante el diseño de esa formación.

El representante de la Administración dice tomar nota de lo propuesto por CCOO, sobre todo lo referente a ampliar la protección de agresiones al personal laboral y no solo a docentes.

4. Período de prueba en puestos de trabajo incluidos en categorías profesionales que fueron objeto de fusión por el Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de 14 de noviembre de 2014.

Una persona no ha pasado el periodo de prueba para Expendedor en el Patronato de la Alhambra. El Comité de Empresa considera que se está abusando en los ceses en periodo de prueba. El gabinete jurídico plantea que hay que tener en consideración de las funciones de puesto y no de la categoría.

CCOO no está de acuerdo. Plantea que según el art. 14 del Estatuto de los trabajadores y el 19 del convenio, no se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta. CCOO considera que en la modificación de la clasificación profesional se agruparon categorías dentro de similares áreas de actividad, por lo que las funciones, si no exactamente iguales en los diferentes tipos de puestos de trabajo, si son similares y no se justifica un nuevo periodo de prueba en una categoría en la que ya se ha demostrado experiencia.

Esto está más claro en el grupo V, ya que no hay una exigencia específica de titulación ni otros requisitos especiales en las diferentes categorías.

Consideramos que este problema, como otros que se plantean en esta Comisión, derivan de que la definición de las funciones de cada categoría, que se hizo hace 27 años y no se ha vuelto a revisar. Esto es responsabilidad de la administración, que incumple el Acuerdo de Clasificación Profesional de noviembre de 2014 al no convocar el grupo de trabajo.

Sector Autonómico

Se trasladará a los centros directivos que los periodos de prueba se deben ajustar a las funciones exigidas y no a funciones superiores.

5. Apartado séptimo.1 del Reglamento regulador de la Bolsa de Trabajo.

Esta modificación lleva tiempo en negociación. Se quiere dejar claro que el orden en el que se integra el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, es el que le corresponda en bolsa.

CCOO es el único sindicato que propone una redacción:

*Primero. **Quien ocupe puesto de trabajo de carácter fijo-discontinuo o con jornada a tiempo parcial** En el caso de que el puesto de trabajo a cubrir sea de fijo-discontinuo, el seleccionado de bolsa para dicho puesto podrá ser llamado por el Servicio de Administración Pública competente para la cobertura de la siguiente vacante **a tiempo completo** que surja en la categoría profesional de que se trate, **conforme a lo establecido en el presente Reglamento** según el orden que ocupen en la Bolsa de Trabajo, **y ello** pese a estar trabajando en dicho momento, dadas las especiales características del puesto de trabajo. Si renunciase a dicha oferta, no volverá a ser llamado para las siguientes vacantes que pudieran surgir, hasta que se produzca el cese por finalización del contrato en el puesto de trabajo fijo-discontinuo **o con jornada parcial**, momento en el cual volverá a estar disponible en bolsa, en el lugar que le corresponda.*

El orden de llamamiento será el siguiente:

1º. El de la bolsa de trabajo ordinaria resultante del concurso de acceso a la condición de personal laboral fijo que esté vigente, según el lugar que se ocupe en ella.

2º. El resultado del procedimiento que se establece únicamente a estos efectos:

- Para el caso de las personas que, ocupando puestos de este carácter, no figuren en las anteriores, ni en bolsas complementarias por no haber sido despedidas, se valorarán su experiencia y antigüedad como si fuesen a integrarse en estas. Resultando así una relación combinada de las personas integrantes de bolsas complementarias ocupantes de manera no fija de los puestos de fijo-discontinuo o con jornada a tiempo parcial, ordenada en función de sus méritos.

Se estudiará esta propuesta.

6. Modificación del Reglamento de la Subcomisión de Salud Laboral.

CCOO había solicitado, de manera reiterada, la inclusión del personal indefinido no fijo para dar cumplimiento a dos sentencias que habían recaído al respecto. También solicitó reunión tras una sentencia del Tribunal Constitucional, de 17 de diciembre de 2017, que reconocía el derecho a participar en permutas por parte de este personal. CCOO a los pocos días, reclamo adaptar el convenio. Recientemente, otras sentencias del Supremo, reconocen otros derechos a este personal y también a los temporales. En portavoces se acordó la creación de un grupo de trabajo que aún no se ha convocado.

En esta reunión también se plantea modificar el reglamento para adaptarlo a la actual representatividad en la Comisión y proponen que haya una reunión al mes (no dos como ahora), aunque se verían los mismos expedientes, para facilitar las tareas internas.

Respeto al personal indefinido se proponen estos párrafos:

En el caso de que la persona solicitante tenga la condición de personal laboral fijo, el puesto al que se efectúe la movilidad será adjudicado con carácter definitivo; en el caso de que la persona solicitante tenga la condición de personal indefinido no fijo, el puesto que se adjudique lo será con el mismo carácter de ocupación, indefinido no fijo.





Sector Autonómico

El personal que tenga la condición de indefinido no fijo solo podrá presentar solicitud de movilidad a puestos de su categoría profesional (la administración cita jurisprudencia para justificar esta redacción. CCOO da su aprobación. Se aprueba quedando pendientes posibles modificaciones posteriores. Se reconoce el derecho. Se ultimaré el reglamento en septiembre para que se puedan analizar las solicitudes de este personal en la subcomisión de octubre.

7. Inicio de actuaciones del grupo de trabajo para la revisión de solicitudes relativas al plus de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad.

La Administración informa sobre la revisión de solicitudes de pluses. Se inician las reuniones por Celadores Forestales y Auxiliares de Autopsia el 19 de octubre. Nos congratulamos y esperamos que esta vez sea verdad. CCOO lleva mucho tiempo solicitándolo y la administración demasiado tiempo sin cumplir los compromisos a los que llega.

8. Información sobre la OEP de 2018.

Habrà una Comisión en Septiembre para negociar las ofertas. Serían 359 plazas a acceso y 360 de promoción. En estabilización (2017 más 2018) serían un total de 2615 puestos, incluyendo personal indefinido no fijo (podría incrementarse en 291 puestos más al subsanarse un error). Plantean que se está estudiando unificar ambas ofertas y pide opinión a los sindicatos.

CCOO considera corta la oferta y se estudiará. La Administración dice que nos facilitarán los datos que justifican el número de plazas. CCOO no aceptará que se sume personal funcionario y laboral si no que debe ser menor la temporalidad a un 8% en cada uno de los ámbitos.

Función Pública dice que hay una parte de los temporales que no llevan tres años, por lo que no están dentro de los puestos que se pueden convocar al no estar dentro de las reglas de estabilización. Piensa que todos los procesos se realicen a la vez.

CCOO recuerda que presentamos una propuesta de que sea solo concurso el proceso de estabilización al grupo I y II. La administración dice que cree en el concurso oposición. Se continuará la negociación en septiembre. La administración afirma que cree que el personal laboral en puestos funcionarizable debería entrar en los procesos de personal funcionario, pero también lo deja abierto a la negociación. Memtas y promotores entran, según Función Pública, dentro del ámbito de estabilización del sector público instrumental. También se queda pendiente de análisis y negociación (pero no entran en los números que se han facilitado).

9. Información sobre puestos de cobertura prioritaria.

Función Pública afirma que no es un tema de negociación, si no un tema interno de auto organización. Dicen que pasan al sistema un tema que antes se hacía de manera manual. La única novedad es que, dejan a las Consejerías la determinación de las bajas que se cubren. Antes solo se cubrían las absolutamente prioritarias. Se han reunido con las Consejerías y han elaborado un sistema, según la administración, más simple. Las Consejerías han planificado sus necesidades.

CCOO manifiesta que está en contra. Requiere que se articulen los mecanismos necesarios para que todos los puestos de urgente cobertura se puedan ocupar, independientemente de si tiene "P" o no. Hay puestos que no se cubren desde hace años y sigue existiendo la necesidad de cobertura, no podemos consentir que recaiga sobre las vacaciones y derechos de personal la insuficiente cobertura de puestos por parte de la administración. Se cita el caso del museo de Sevilla.

Se ha ampliado el presupuesto de plantilla presupuestaria en Igualdad y Educación para cobertura de plazas.



Sector Autonómico

10. Acuerdo Marco de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de Trabajo del personal del Sector Público Andaluz.

Se trata de adaptar la parte referida a personal laboral del Acuerdo firmado en Mesa General.

Administración:

RETRIBUCIONES: Aplicación directa. Se ha cobrado el 1.50% más los atrasos desde el 1 de enero. En Agosto se abonará el atraso de 0.25 desde junio y el incremento de 1.75.

FONDOS ADICIONALES: Se negociará la incorporación del premio de jubilación. En septiembre tiene que estar cerrado. Tendrá paralelismo con el de personal funcionario (vinculado a la jubilación). Se debería vincular al fomento de empleo. Hay que estudiar la fecha de jubilación, ya que no hay fecha de jubilación forzosa. Dice que no puede ser retroactivo, a menos respecto al Acuerdo.

DERECHOS PERSONAL TEMPORAL. Negociación en Mesa General y luego adaptación.

35 HORAS. Aplicable directamente. Desde 13 de julio. El sistema de seguimiento seguirá vigente este año. La plataforma seguirá por que puede utilizarse para el tema de conciliación.

IT. En vigor desde 13 de julio, salvo para procesos generados con anterioridad. Quedan sin efecto los cuatro primeros días. Se justifican desde el primer día. Plan para controlar el absentismo.

PLAN IGUALDAD. Antes del 30 de marzo de 2018.

PERMISO ADICIONAL PATERNIDAD. Aplicable desde el 13 de julio.

Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas).

Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas).

Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas)

HORAS LIBRE DISPOSICIÓN/ JORNADA CONTINUADA/REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN.

Bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperable en un período máximo de tres meses que contempla el acuerdo. La recuperación podrá ser a través del sistema que se arbitró para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo no presencial. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tal como se contempla en el Acuerdo.

Concretar en Comisión de Convenio en septiembre.

TELETRABAJO, RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS, DESCONEXIÓN DIGITAL, ETC. SE negociará en Mesa General.

PROPUESTAS DE CCOO:

Hay que agilizar la implantación de Acuerdo.

DERECHOS DE JUBILACIÓN.

CCOO hace la siguiente propuesta:

En el recientemente suscrito Acuerdo de Mesa General de Negociación Común, de personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de julio de 2018, se contempla la negociación de recuperación de derechos, entre ellos el premio de jubilación del personal laboral. Por todo ello, en el marco de la recuperación de derechos de jubilación que deben ser contemplados en el VII convenio, hacemos la siguiente propuesta:

Sector Autónomico

1. SE DEBE RECOGER EN CONVENIO EL DERECHO A ACOGERSE A LA JUBILACIÓN PARCIAL.

Acogerse a la Jubilación parcial debe ser un derecho, contemplado en convenio y no vinculado a circunstancias como la característica del puesto (Funcionarizable o no, a extinguir, etc.) siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Seguridad Social. Muchos convenios contemplan este derecho.

2. RECUPERACIÓN DE PREMIO DE JUBILACIÓN.

- El premio debe ser en todo caso cuando el trabajador o trabajadora acceda a la jubilación y no debe condicionarse a ninguna otra circunstancia.
- La cuantía será actualizada respecto a lo que se contempla en convenio y no será menor que la de personal funcionario.
- Para CCOO este derecho debe recuperarse con carácter retroactivo. De lo contrario se crearía una situación injusta para las personas que se hayan jubilado en los años de suspensión.
- También de debe poder acoger el personal temporal, todo ello en el marco de la homologación de derechos que se contempla en el Acuerdo de Mesa General.

3. RECUPERAR LA LICENCIA RETRIBUÍDA.

Es una importante medida de fomento de empleo que se contempla en el convenio pero se encuentra suspendido. Estaba configurado de los 63 a los 64 años. Al cumplir los 64 te podías jubilar de manera anticipada acogíendote a un decreto hoy derogado. Por lo tanto no tiene sentido que se recupere la licencia con esa edad. Proponemos que la licencia retribuida se otorgue para el año previo a la jubilación definitiva. Podrá combinarse con la jubilación parcial.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

CCOO solicita la ratificación de esta reducción contemplada en el acuerdo para su inclusión en el Convenio de manera inmediata. Se trata de, tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

La Administración dice que se implantará en septiembre, previa negociación en este ámbito.

GUARDA LEGAL. CCOO propone que no tiene sentido mantener la discriminación actual del personal laboral en cuanto al derecho a reducción de jornada de un tercio o la mitad de la jornada por guarda legal de menor o con discapacidad, contemplado en el artículo 33 g) del convenio, que reconoce el derecho a percibir un 80% y un 60% respectivamente.

1. Otros asuntos.

- **CCOO solicita información sobre el proceso de reconocimiento de antigüedad y experiencia del personal indefinido no fijo en SIRHUS.** Según Función Pública está inscrito en todos los casos, salvo seis personas.

- Se solicita también información sobre **estado de bolsa única**, la administración nos dice que sigue su curso y que sigue pensando que estará lista para convocar en el plazo que nos dio (un año desde aprobación del reglamento).

