

INFORME COMISIÓN CONVENIO

Sevilla, 1 de diciembre de 2017

Cuestiones previas:

1.- La parte social solicita la inclusión de un nuevo punto al orden del día, relativo al cómputo anual máximo, tratado en la subcomisión de Igualdad y PPSS, sobre el desacuerdo en el criterio de reducción horas por periodo estival. La Consejería de Igualdad no detrae 11 horas, estando dispuesta a dicha reducción si la Comisión de Convenio se pronuncia. La Directora General no admite la petición.

2.- Se solicita la retirada del punto del Orden del Día: Negociación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (Expte. 187/17), para que sea debatido en la Subcomisión de Empleo.

La Administración rechaza la petición, argumentando que se vio en la Comisión de Convenio de 13 de julio (USTEA fue la única OOSS que se posicionó en contra de la modificación de los puestos de RPT de tiempo completo a fijo-discontinuo), posteriormente en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos, y que éste es el último trámite.

La Administración expone que no puede tener contratado personal todo el año para trabajar seis meses y que “ni está previsto ni es previsible ampliar el periodo de apertura”, razones presupuestarias lo impiden.

ORDEN DEL DÍA:

1. Constitución de la Comisión de Convenio en función de la última certificación de resultados electorales emitida por la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral.

Conforme al certificado de representatividad emitido por de la Autoridad Laboral, queda constituida la Comisión de Convenio hasta la finalización de nuevos proceso electoral general, con la siguiente composición:

	Nº REPRES ENTANT ES	%	55 LIBERA CIONES	APLICA CIÓN RESTOS	10 REPRES ENTANT ES COMISI ÓN	APLICA CIÓN RESTOS
UGT	247	32,2876	17,757	18	3,228	3
CCOO	231	30,1961	16,607	16	3,019	3
CSIF	180	23,5294	12,936	13	2,352	2
USTEA	107	13,9869	7,692	8	1,398	2
	765	100		55		10

2. Aprobación de las actas correspondientes a las reuniones celebradas los días 13 de julio y 23 de octubre de 2017.

Presentada alegaciones al acta de 13 de julio, ambas quedan aprobadas.

3. Negociación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a la Consejería de Fomento y Vivienda (Expte. 46/17)

USTEA se reitera en lo manifestado en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos

Se trató la propuesta de modificación de RPT de la Delegación Territorial de Almería de la Consejería de Fomento y Vivienda, tratada provisionalmente en la anterior reunión, que consistía en agrupar a diversas categorías profesionales de los grupos III y V, en Huércal-Overa y Almería. La Consejería mencionada retira de su propuesta inicial al Conductor Mecánico de Primera, código 1978710, que pasa a ser considerado a Extinguir en localidad Vélez Rubio.

El representante de la Consejería de Fomento y Vivienda manifiesta la intención de llevar a cabo procesos de reagrupación similares en el resto de las provincias.

Queda aprobada por unanimidad.

4. Negociación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a la Consejería de Economía y Conocimiento (Residencias de Tiempo Libre; Expte. 196/17)

USTEA se reitera en lo manifestado en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos y en la Comisión de Convenio celebrada el 13 de julio, en la que las demás OOS dieron su conformidad, como recoge el acta aprobado de dicha Comisión.

La Administración presentó la propuesta de modificación de la RPT que afecta a las Consejerías de Economía y Conocimiento y de Empleo, Empresa y Comercio, concretamente a la Red de Residencias de Tiempo Libre, **afectando a 165 puestos** que pasan a la modalidad contractual de Fijos-discontinuos, así como, se eliminan 11 puestos declarados a extinguir. Los citados puestos de trabajo se han cubierto con personal contratado en la modalidad de fijos-discontinuos, siendo los que quedaron vacantes en el mes de julio, como consecuencia de la resolución del Concurso de Traslados.

USTEA manifiesta su absoluto rechazo a esta propuesta, en los mismos términos que ya se pronunció en el mes de julio en la Comisión de Convenio, en la cual se trató la contratación de los trabajadores en la modalidad de fijos-discontinuos.

La reducción de la apertura de las Residencias de Tiempo Libre, a tan sólo seis meses, en lugar de toda la temporada, fue justificada por la Administración en el año 2012 como consecuencia de las medidas de reequilibrio presupuestario y financiero, alegando que se adoptaba dicha decisión unilateral con carácter provisional y por tanto, volverían a abrirse todo el año cuando la coyuntura económica mejorase.

La Administración, con esta medida da carácter definitivo a la apertura de tan solo seis meses a los centros de la Red de Residencias de Tiempo Libre, precarizando el empleo público y prestando un peor servicio público, quedando en evidencia que el argumento del cierre provisional, durante seis meses por la crisis, era una falacia puesto que su intención aunque mejoren las condiciones económicas, es mantener el cierre por ese período definitivamente.

En relación a las categorías profesionales encargadas de labores de vigilancia, mantenimiento y jardinería, valorarán la posibilidad de los contratos fuesen a tiempo completo pero sin ningún compromiso al respecto.

5. Negociación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (Expte. 187/17)

USTEA se reitera en lo manifestado en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos

Se trató la propuesta de modificación de la RPT de la la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, relativa a la supresión de un puesto de Titulado de Grado de Medio y de cinco puestos de Funcionarios para la creación de cuatro puestos de funcionarios denominados A. T. Prevención de Riesgos Laborales.

USTEA se opone a la eliminación de puestos de trabajo de personal laboral y la utilización de su partida presupuestaria para creación de puestos de funcionarios. Así mismo, manifestamos nuestro rechazo a la creación del puesto de Conductor, Acuerdo Consejo de Gobierno, con característica SNL por estar en contra de los puestos de libre designación en esta categoría profesional. Pedimos la creación de un puesto de conductor grupo IV.

La Administración se compromete a que la partida presupuestaria afecta a personal laboral, no se desvíe a personal funcionario.

USTEA, valora positivamente el giro dado en cuanto a la dotación presupuestaria, pero no puede dar su aprobación en coherencia con nuestro rechazo a puestos SNL (libre designación) en la categoría profesional de conductor.

6. Modificación del Acuerdo de 26 de noviembre de 2014 sobre provisión de puestos de trabajo mediante concurso de promoción específico (SNL)

USTEA, entiende que en general las modificaciones que se presentan, mejoran y agilizan el procedimiento de las convocatorias, sin embargo retrasan el procedimiento de resolución.

En cuanto a la supresión de la revisión de los puestos SNL asignados a personal temporal, manifiesta que puede dar lugar reclamaciones del personal para adquirir la condición de indefinido (no fijo), en base al criterio establecido por el TJUE.

Mantenemos la misma postura que en el año 2014, fecha en que se modificó el Artículo 17.5 del CCPLJA, los puestos señalados en la RPT como SNL, deben limitarse a aquellos de "naturaleza directiva".

Tras la intervención de todas las OSS y no llegándose a un acuerdo, la Administración da el plazo de un mes para que las OOS remitemos nuestras alegaciones y volver a tratarlo en la próxima Comisión de Convenio.

7. Situación del Acuerdo de fecha 13 de julio de 2017 sobre modificación del apartado séptimo.1 del Reglamento regulador de la Bolsa de Trabajo.

(PROPUESTA) ACUERDO DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE MODIFICA LA REDACCIÓN DEL APARTADO SÉPTIMO.1 DEL REGLAMENTO REGULADOR DE LA BOLSA DE TRABAJO Y SE AÑADE UNA NUEVA CLÁUSULA ADICIONAL.

Mediante Acuerdo de 26 de noviembre de 2014 se modificó el último párrafo del apartado séptimo.1 del Reglamento de Regulación de la Bolsa de Trabajo, quedando redactado de la siguiente forma:

“Primero. En el caso de que el puesto de trabajo a cubrir sea de fijo-discontinuo, o con jornada parcial, el seleccionado de bolsa para dicho puesto podrá ser llamado por el Servicio de Administración Pública competente para la cobertura de la siguiente vacante que surja en la categoría profesional de que se trate, 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 de fijo-discontinuo o con jornada parcial, momento en el cual volverá a estar disponible en bolsa, en el lugar que corresponda”.

Suscitadas dudas en la aplicación del citado texto, en relación con el llamamiento de quienes ocupan puestos de carácter fijo-discontinuo o con jornada a tiempo parcial para la provisión de un puesto con jornada a tiempo completo, se modifica la redacción del último párrafo del apartado séptimo.1 del Reglamento de Regulación de la Bolsa de Trabajo, que pasa a quedar redactado de la siguiente forma:

“Primero. Quien ocupe puesto de trabajo de carácter fijo-discontinuo o con jornada a tiempo parcial 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 de fijo-discontinuo o con jornada parcial, momento en el cual volverá a estar disponible en Bolsa en el lugar que corresponda”.

Expuesto por la Administración la motivación de este punto, **USTEA es el único sindicato que se pronuncia**, en el sentido de dar conformidad al Acuerdo cuya redacción deja claro que para los llamamientos a personal fijo-discontinuo o con jornada a tiempo parcial, se respetará en todo momento el orden de prelación de la Bolsa de Trabajo.

En su caso, de normalizar la situación de aquellas personas trabajadoras, no integradas en las Bolsas de Trabajo y contratadas en dichas modalidades contractuales, pasarían a la Bolsa Complementaria, respetando para su llamamiento igualmente el orden que ocupen en dicha bolsa.

No pronunciándose ninguna OOSS, salvo USTEA, según argumentan por no haberles dado tiempo de analizar el asunto, no se alcanza acuerdo.

La Administración aplaza el acuerdo para la próxima Comisión de Convenio, quedando este punto tan controvertido, en la misma eterna situación de inseguridad interpretativa y quedando el personal fijo-discontinuo y a jornada parcial, en situación de mejor derecho que los candidatos de Bolsa de Trabajo y/o complementario desempleados y con mejor posición en el orden de prelación por su puntuación acreditada en Bolsas.

8. Acuerdo sobre dotación de ropa de trabajo en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

En primer lugar, USTEA manifiesta la necesidad de consultar a las trabajadoras y trabajadores, y en segundo, consideramos que debe abrirse una negociación de la propuesta en el seno de un grupo de trabajo o subcomisión pertinente.

USTEA expone que la propuesta supone un cambio importante respecto a lo regulado actualmente. Dado el poco tiempo que hemos tenido para su estudio, sólo vamos a destacar aquellos aspectos muy generales que más nos han llamado la atención:

No incluye categorías profesionales que hasta ahora vienen recibiendo dotación de vestuario. Por ejemplo, Monitor Escolar y otras.

.En cuanto a las categorías que necesitan ropa de abrigo para realizar trabajos en el exterior, se debería precisar cuales son.

- Los colores de las prendas de algunas categorías no son los más apropiados, por ejemplo, pijama blanco para Técnico Superior en Educación Infantil.

.No se hace referencia al Acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, solicitado por la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía solicita que la Subcomisión se pronuncie sobre tres cuestiones:

1ª La posibilidad de que una persona que requiera calzado ortopédico, pueda incluirse su suministro dentro del vestuario.

2ª La posibilidad de adaptar la relación de prendas que componen el vestuario.

3ª La posibilidad de variar la frecuencia de entrega del vestuario sin que ello implique incremento de las prendas a facilitar.

Acuerdo:

1º. Que en todos los casos en que conste la necesidad de que el personal deba hacer uso de calzado ortopédico o similar, el material que la Administración debe facilitar deberá adaptarse a dichas condiciones, conforme determinan los artículos 17 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2º. Como ya en una ocasión anterior se ha pronunciado esta Subcomisión, siempre que exista acuerdo entre la Administración y el Órgano de representación unitaria, podrá adaptarse el contenido del vestuario a facilitar al personal, con la única limitación de

que ello no implique incremento de gasto.

3°. **En cuanto a la frecuencia**, al igual que lo expresado en el punto anterior, la Subcomisión considera que **siempre que exista acuerdo con el órgano de representación unitario, podrán llevarse a cabo una adaptación en cuanto a la frecuencia en la renovación del vestuario**, con la única limitación de que ello no implique incremento de gasto.

Falta en la documentación el catálogo homologado. Las características técnicas de cada una de las prendas serán objeto de definición en el Catálogo Homologado. Las prendas deberán llevar la composición exacta de todos sus componentes expresadas en tanto por cientos, sumando un total de 100%.

La Administración, oída todas las OOSS, da un plazo de un mes para presentar alegaciones al Acuerdo y se constituirá Grupo de Trabajo para estudiarlas antes de elevar el acuerdo a la Comisión de Convenio.

9. Informe sobre acciones acordadas en grupo de trabajo sobre pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

La Administración dice estar trabajando en los expedientes sin que haya datos concretos por el excesivo volumen de los mismos.

Intervención de USTEA:

La Administración, en reunión técnica celebrada el 27 de junio de 2017, manifestó la propuesta de que el tratamiento de la peligrosidad, penosidad y toxicidad se modifique en la negociación del VII Convenio, pasando a ser un factor del complemento del puesto de trabajo en lugar de un plus. Esta idea no es contraria a que, mientras se lleva a cabo esa negociación, y dentro del espíritu de la recuperación de los derechos perdidos, se levante de manera efectiva la suspensión del citado plus, operada en febrero de 2013 y fundamentada en la Ley de Reequilibrio económico-financiero.

Después de la Resolución de 11 de febrero de 2013, notificada a los portavoces de la Comisión de Convenio, por la que se informaba que, de forma unilateral, se dejaba sin efecto temporalmente (sin plazo) el abono de los pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad; ésta dejó de ejercer las funciones atribuidas por la Resolución de 3 de marzo de 1998. Acto unilateral que se produjo a instancia de la Administración, impidiendo las funciones representativas de la Comisión y sin que, en las resoluciones desestimatorias de las Consejerías, notificadas a los interesados, se hiciera mención alguna a dicha suspensión. Las resoluciones se han fundado en la falta de agotamiento de la vía previa por estar pendiente de resolución el reconocimiento del plus por parte de la Comisión.

En este sentido, desde USTEA solicitamos:

Que en esta Comisión de Convenio quede aprobada y así conste en acta, la reactivación del plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

10. Información sobre autorizaciones de contrataciones temporales en centros educativos.

La Administración da los datos de las coberturas efectivas desde julio de 2015, dando como resultado de cobertura 5852 puestos:

- 3323 sustituciones
- 220 contratos de relevo
- 1 Plan de choque
- 5 reingresos

Puesto sobre la mesa los datos, la Directora General considera injusta la postura sindical, pues los datos muestran que no se ha dejado de cubrir puestos dentro de los ajustes presupuestarios y teniendo en cuenta los sectores esenciales y puestos prioritarios.

USTEA entiende que el problema no se da por una paralización de la Administración, sino porque el número de plazas cubiertas es insuficiente a las necesidades reales de efectivos en los centros de trabajo educativos.

11. Conflicto colectivo interpuesto por UGT en relación con la falta de compensación del tiempo necesario para el relevo en los turnos del personal sanitario y subalterno de las Residencias de Mayores.

Este asunto, sin entrar en el fondo del conflicto, se comentó en la Subcomisión de Igualdad. La Administración, además de parecerle excesivo la petición de 30 minutos de solapamiento, también entendió innecesario para la mayoría de las categorías profesionales.

Ya en la Comisión, la representante de la Consejería de Igualdad y PPSS, argumenta que en entre los criterios de elaboración de calendarios, el solapamiento se deja a criterio de los centros de trabajo y en su caso de las Delegaciones Territoriales.

Finaliza sin avenencia de las partes.

12. Conflicto colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación del Gobierno en Córdoba, en relación con la negociación del calendario laboral.

El 10 de noviembre de 2016 se vió en C. Convenio el primer conflicto presentado, el actual se sustenta básicamente en los mismos argumentos que el anterior, negociación real y efectiva de los calendarios laborales del personal adscrito a la citada Delegación.

Como previa al fondo del asunto, se pone de manifiesto que el Comité valora positivamente el cambio de actitud de la DT, aún así, hay que decir que se da un plazo muy escaso para poder realizar las consultas preceptivas a los trabajadores afectado.

Siendo cierta que la Delegación ha abierto el periodo de negociación de calendarios ejercicio 2018, se vuelve a reiterar que este periodo de negociación sea real y efectiva, respetando las normas que regulan la misma y teniendo en cuenta que las jornadas especiales, deben ser negociadas como tal (cómputo jornada máxima anual jornadas especiales, cuadrantes, turnos, etc).

Paralelamente al fondo que motiva la interposición del conflicto, USTEA insta a la Secretaria de la Delegación, a iniciar un proceso de negociación con el comité de empresa para abordar problemas estructurales con diversos colectivos que difícilmente tendrán resolución en la negociación de calendarios y que evite que ejercicio tras ejercicio este comité se vea abocado a interponer conflicto colectivo.

Mostrando la Secretaria buena disposición para llegar a avenencia con el comité de empresa, el conflicto queda en suspenso hasta que finalice el periodo de negociación de calendarios, siendo el propio comité de empresa el que decida, en su momento, si continúa el procedimiento o lo retira.

13. Conflicto colectivo interpuesto por USTEA en relación con la modificación de los requisitos de titulación para las Bolsas de Trabajo llevada a cabo por Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de 2 de noviembre de 2016.

Celebrado, el día 22 de noviembre, la conciliación previa a la vía judicial, resultando la misma “sin avenencia” y manteniendo la Administración su postura de excluir al personal que integra las bolsas complementarias y las listas de sustituciones de los derechos generados por la Modificación del Sistema de Clasificación Profesional, el punto decae.

USTEA continúa el procedimiento en la vía judicial.

14. Otros asuntos.

- **Incidencias en la selección de personal de la Bolsa de Trabajo.**

Desde USTEA hemos detectado algunas incidencias en la selección de personas candidatas de la Bolsa de Trabajo que afectan gravemente al desarrollo, la transparencia y la contratación de los mismos. La última incidencia se ha producido en Sevilla, no se ha respetado el orden de prelación de la bolsa de la categoría Fisioterapeuta, saltándose dos candidatos con mejor derecho por tener posiciones superiores que la persona seleccionada y contratada.

No se convocan a los sindicatos miembros de las comisiones provinciales de bolsa de trabajo cuando hay un llamamiento. La información se da a posteriori, una vez realizada la contratación, momento en el que ya no cabe subsanación de la irregularidad.

El tipo de incidencias manifestado, deja al personal en una situación de indefensión quedando obligados, como única vía de solución, a iniciar largos procedimientos judiciales en la vía contencioso-administrativo. Limitar a hacer convocatorias mensuales o trimestrales para informar de las plazas adjudicadas no tiene sentido práctico para la labor de vigilancia de los sindicatos. Es preciso tener la información en el momento que se realiza para que sea un procedimiento garantista.

PROPONEMOS, (y nos consta que se hace en alguna provincia, por tanto es perfectamente factible):

Que se informe, vía correo electrónico, a los sindicatos miembros de la Comisión Provincial de Bolsa de Trabajo y Bolsa Complementaria de cada llamamiento que se vaya a hacer con 24 horas de antelación indicando código de puesto, categoría profesional, puesto de trabajo, lugar y modalidad de contrato, fijando fecha y hora del acto de selección-llamamiento de la persona o personas candidatas por orden de prelación en bolsa, al cual seremos convocados los sindicatos. Igualmente se enviará por el mismo medio la información de las personas adjudicatarias de las plazas vacantes así como de las posibles incidencias que se hayan podido producir.

- **Aplicación del descuento por reducción horaria durante el periodo estival, en jornadas especiales.**

La Administración no entra en este asunto. Solicitamos que se incluya en el orden del día de la próxima Comisión de Convenio.

- **Autorización de la cobertura de los puestos de Educador de Centros Sociales vacantes de las RPTs de Igualdad de Almería, modificados el 13 de julio de 2017.**

La Administración dice estar pendiente de verse posiblemente en el próximo consejo quedando pendiente, no se sabe fecha cierta, de pasar por Consejo de Gobierno para su publicación en BOJA.

- **Solicitud de explicación a Función Pública sobre la RPT para la la dotación de personal del Museo Ibero de Jaén:**

Para el próximo 11 de diciembre se anuncia oficialmente (ya hay hasta cartelería) la apertura del Museo Ibero de Jaén con una [RPT de 36 nuevos puestos de trabajo](#) que no ha pasado por la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo.

Se va inaugurar en la fecha señalada, sin que esté previsto abordar la RPT hasta principios de 2018.

- **Información OPEs**

Propuesta por otra organización sindical la acumulación de las 2016-17 y ante la sorpresa de USTEA que hizo esta petición en la Comisión de julio, siendo rechazada por Función Pública, ahora dice no parecerle mala idea y se presta a estudiarla.

La OPE 2009, informa que está previsto el pronunciamiento del Alto Tribunal en breve. (recordamos que ha caducado por expirar el plazo de convocatoria)

- **Bolsas grupos IV y V.**

Se ha modificado la composición de la composición debido a que ha habido personas que han cambiado de puesto en el traslado. Están esperando una estimación de lo que tardarán en baremar. Afirman que por parte de la administración le dan prioridad a este tema.

- **Reducción por guarda legal.**

Se estableció un criterio en una instrucción anterior de la SGAP. Se pedirá un informe jurídico para cambiar este criterio.

Andalucía 1 de diciembre de 2017