

# INFORME COMISIÓN ORDINARIA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 12 abril de 2018

## ORDEN DEL DÍA:

**1. Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de 1, 13 y 19 de diciembre de 2017, y de 2 de febrero de 2018.**

Aceptada algunas alegaciones de OOSS. Se aprueban por unanimidad.

**2. Negociación de la modificación de la Relación de puestos de Trabajo correspondiente a la Consejería Igualdad y Políticas Sociales, Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Sevilla (Expte. 195/17)**

USTEA reitera lo manifestado en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos ([Ver](#)).

Insistimos en que no estamos de acuerdo que para dar cumplimiento una sentencia sea necesario suprimir ningún puesto y que **NO ACEPTAMOS LA SUPRESIÓN DEL PUESTO DE PSD DE MONTEQUINTO**, con la carencia de personal del grupo V que tiene la mayoría de los centros de trabajo de la Consejería de Igualdad.

Las demás organizaciones sindicales aprueban la propuesta de la Administración.

**3. Negociación de las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, en los Grupos I y II, correspondientes a la Ofertas de Empleo Público de 2016 y 2017, así como de los temarios correspondientes a las categorías profesionales Médico/a, Psicólogo/a, Diplomado/a en Enfermería, Educador/a, Educador/a de Centros Sociales, Educador/a Infantil y Trabajador/a Social.**

USTEA propone sobre la base sexta, punto 2.3, del borrador, que la fecha del examen de oposición no se celebre antes de tres meses desde su convocatoria. A lo que responde la Administración que es lo que tenía previsto.

Con respecto a la fase de oposición, nos parece adecuada en cuanto a duración del examen, puntuación, tipo de examen etc... No existe apenas diferencia con respecto a las anteriores.

No encontramos cambios sustanciales, y entendemos que debe ser así para no perjudicar a los candidatos que ya venían preparándose. Sobre los temarios quizá habría

que adaptarlos a la realidad funcional en muchas de las categorías, como es el caso de Educador de Centros Sociales que el mayor peso en el temario está relacionado con la educación especial, más que con la temática social de menores. No obstante no es el momento para abordarlo ya que la convocatoria es inminente y hay personas que ya llevan tiempo preparando el temario. Será en un futuro, cuestión de abordar estas modificaciones, que consideramos necesarias.

Quedan aprobadas las bases del concurso-oposición, pendientes de modificaciones no sustanciales, en cuanto a temarios propuestas por otras centrales sindicales, serán publicadas en breve.

#### **4. Información sobre Ofertas de Empleo Público, de carácter ordinario y extraordinario, y sobre procesos selectivos.**

**OEP 2009**, se sigue a la espera de la sentencia que está desde hace varios meses vista para votación y fallo.

“Estimaciones” fechas de convocatoria ordinaria de Acceso

**OEP 2016-2017:**

**GRUPO IV OEP 2016-2017:** CONVOCATORIA PENDIENTE DE ENVIAR A BOJA PARA 23 ABRIL.

**GRUPO V OEP 2016-2017:** CONVOCATORIA PREVISTA PARA EL MES DE JUNIO.

**GRUPOS I y II:** CONVOCATORIA EN BREVE Y PREVISIÓN DE LISTADOS EN EL SIGUIENTE DOCUMENTO :

Actualizado a 11 de abril de 2018

**INFORMACIÓN ORIENTATIVA DEL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOBRE FECHAS ESTIMADAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO LIBRE LABORALES GRUPOS I Y II CORRESPONDIENTES A LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO CONJUNTAS 2016 Y 2017.**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>LISTAS PROV ADMITIDOS</b>	<b>LISTAS DEFINITIVAS ADMITIDOS</b>	<b>EXAMEN</b>
<b>GRUPO I MÉDICO</b>	JULIO	SEPTIEMBRE	NOV-DIC
<b>GRUPO I PSICÓLOGO</b>	JULIO	SEPTIEMBRE	NOV-DIC
<b>GRUPO II EDUCADOR</b>	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE	ENERO-MARZO
<b>GRUPO II EDUCADOR INFANTIL</b>	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE	ENERO-MARZO
<b>GRUPO II EDUCADOR CENTROS SOCIALES</b>	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE	ENERO-MARZO
<b>GRUPO II TRABAJO SOCIAL</b>	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE	ENERO-MARZO
<b>GRUPO II ENFERMERÍA</b>	SEPTIEMBRE	NOVIEMBRE	ENERO-MARZO

## **OEP Extraordinaria 2018:**

Depende de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como, del RDL que valide el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público, alcanzado en Madrid.

Según los datos que da la Administración, hay **45 puestos** dentro del cupo de **CONSOLIDACIÓN relativo a la Disposición Transitoria 4ª** para incluir en la OEP 2018. Con respecto a la **ESTABILIZACIÓN**, si no se aprobara el **II Acuerdo para la mejora del empleo público** tienen contabilizadas **1264 plazas** para ofertar. En el caso de aprobación de los Presupuestos del Estado 2018 y la consiguiente aprobación del II Acuerdo se vería aumentado considerablemente el número de plazas, al poder activar a los que hasta ahora se consideraban sectores no prioritarios (personal Admón. Gral. de Educación, por ejemplo).

## **OEP 2017-2018 Procesos extraordinarios de Estabilización y Consolidación:**

No se pueden dar a día de la fecha datos certeros. En cualquier caso, lo más probable es que los **exámenes** se celebren en el año **2019**.

USTEA apela al principio de celeridad establecido en el propio II Acuerdo, y al compromiso de la Administración, que era publicar la OEP extraordinaria 2018 en el primer semestre. Insta a que la Junta actúe como una Administración moderna y ágil, que aprenda de sus propios errores y no vuelva a repetirse que una OEP tarde diez años en finalizarse tal como ocurrió en la de 2006 que finalizó el proceso en junio de 2015. Algo inadmisibles.

Con respecto a los procesos de Consolidación y Estabilización, una vez subsanados los errores e incidencias en la identificación de las plazas que la misma Administración reconoció y que resultó ser ridícula (*estabilización 146, disposición transitoria cuarta 36, total 182 plazas*), **se facilite el archivo resumen de personal temporal por antigüedad y categoría profesional, para poder estudiar y valorar objetivamente los datos sobre los que la Administración está trabajando para el cálculo de puestos susceptibles de ser incluidos en la Oferta de Empleo Público extraordinaria.**

Sobre la **oferta de indefinidos no fijos** no han dado datos. Se aclara que la oferta, como no puede ser de otra manera, será con las modalidades contractuales (tiempo parcial, fijo discontinuo etc...) en los propios términos fijados en las sentencias recaídas en cada puesto indefinido no fijo. No se va a modificar ninguna rpt de indefinidos no fijos más allá del literal de las sentencias. Una vez pasen a formar parte de la plantilla fija podrían abordarse los cambios que se planteen a través de la negociación. Ahí deja la Administración la puerta abierta...

**5. Negociación del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.**

*USTEA expone lo acordado en el Comité de Seguridad y Salud Sectorial para que se tenga en consideración.*

*“Visto en la reunión del Comité de Seguridad y Salud Sectorial celebrado el pasado 11 de enero 2018, una vez terminado el estudio y elaboración del protocolo:*

*Se aprueba por unanimidad elevarlo a la Comisión de Convenio, USTEA vota a favor, con la observación de que se estudie por esa Comisión los siguientes puntos aprobado por el Comité de Córdoba.*

- Se dará formación de cómo evitar las agresiones y que hacer una vez que se ha producido la agresión.*
- Se adoptarán medidas específicas para los trabajadores que realicen su trabajo de cara al público. Especialmente en centros donde se detecte el riesgo.*
- La Junta ofrecerá asistencia médico-psicológica a los trabajadores que hayan sufrido algún tipo de agresión.*
- Se incluya como agresión: la grabación de imágenes del trabajador o la realización de sus tareas”.*

Expuestos los puntos por USTEA para que conste, se observa que la formación se ha recogido en el protocolo, los demás puntos habrán de ser estudiados con la seriedad debida en el órgano competente. El protocolo está abierto a futuras actualizaciones.

Queda aprobado por unanimidad.

## **6. Negociación del Reglamento regulador de la Bolsa única común y calendarización de su implementación.**

USTEA pide, en coherencia con la nomenclatura dada en la Exposición de Motivos del Reglamento y en la dada en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la prórroga del propio Convenio (Cód. 71000082011985), así como en las bases de Acceso a fijo, en el mismo apartado de Experiencia Profesional. La corrección de errores de los apartados 13.2 a) 1. Experiencia Profesional y apartado e) Otros Méritos para los Grupos I y II.

### **Donde dice:**

En el apartado a)1 : "Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía."

En el apartado e) “ Convenio Colectivo de la Administración General de la Junta de Andalucía.”

### **Debe decir:**

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Administración lo acepta.

USTEA al margen de las correcciones de forma que se deban subsanar, nuestras discrepancias más destacable con el borrador final de este Reglamento de Bolsa Única, una vez vista la experiencia en el proceso del Grupo III, es la siguiente:

Entendemos que la exigencia de aportación de Convenios Colectivos para demostrar la experiencia profesional en la empresa privada es ineficaz en la gran mayoría de los casos, puesto que ni existen Convenios de referencia o en muchos los existentes no definen las funciones. Observándose por tanto la gran dificultad e incluso imposibilidad que tienen los aspirantes para dar cumplimiento a este requisito.

Queda aprobado por unanimidad, con la observación de que la Administración va a estudiar, antes de su publicación, la posibilidad de eliminar la exigencia de entrega de convenios colectivos para acreditar la experiencia.

### **Calendarización:**

Se establece una primera fase: En la primera semana de mayo hay planificada una reunión de los Servicios de Administración Pública, con objeto de confeccionar el documento funcional de bolsa para enviar al Servicio de Política Digital que será el encargado de hacer el trabajo informático y de puesta en marcha del operativo digital. Éste comenzará a trabajar una vez tenga dicho documento y ha establecido un plazo de un año para estar operativo y hacer la convocatoria pública a la ciudadanía.

Paralelamente se irá trabajando en una modificación de rpt para incrementar el personal administrativo que se encargará de la gestión a nivel provincial.

### **7. Metodología para el cálculo de jornada anual máxima de trabajo.**

Este punto viene motivado por el cálculo de la jornada máxima anual que hace la Consejería de Igualdad y PPSS. La Consejería, está a la espera de la interpretación sobre la metodología, que esta Comisión se acuerde.

USTEA, no está de acuerdo con el cálculo de horas en la Reducción de jornada por periodo estival que la Consejería de Igualdad y PPSS contempla, ésta calcula la reducción horaria de una hora por dicho concepto, en un periodo de dos meses. Consideramos que debe hacerse por un periodo de tres meses, y de hecho así lo estiman las Consejerías de Empleo, Cultura, Justicia...

USTEA considera un agravio comparativo para el personal laboral que presta sus servicios en dicha Consejería con respecto al resto del personal del ámbito del VICCPLJA. No parece justo que un personal que presta sus servicios en centros de trabajo abiertos 24 h/ 365 días al año, en un ambiente laboral hostil (sufriendo agresiones físicas y verbales por el perfil de usuarios de especial atención (menores y mayores exclusión social), con mayor dificultad para conciliar su vida personal, familiar y laboral, y lo más importante con mayor riesgo para la salud, como acredita NTP\_455 del INSH en el Trabajo y diversos estudios cualificados, entre ellos los realizados por la UHU, que recomiendan al objeto de minimizar los efectos negativos que para la salud tienen las jornadas especiales, se establezca un coeficiente de reducción horaria en la jornada

anual, sobre la jornada máxima anual establecida. Incluso en el caso concreto de Centros de Menores, incluso se han excluido por la ley 3/2012 de contención del gasto, los 10 días naturales de no programación de actividad equivalentes en cómputo de horas a 49 horas según el Acuerdo horario de 2002.

Estamos pidiendo lo mínimo, no entenderíamos que la Administración no acceda a nuestra petición en pro de la salud de sus trabajadoras y trabajadores, son 11 horas menos en cómputo anual, un mínimo con el que corregir el agravio comparativo y como medida preventiva de riesgos.

La Administración no admite la petición, ni valora en ningún caso la homogeneización de cómputos horarios, por las distintas peculiaridades de cada Consejería y sus propias necesidades.

#### **8. Reactivación del grupo de trabajo para la valoración de pluses de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad.**

Hay unas 6000 solicitudes pendientes. Se va a realizar el estudio de las solicitudes por categorías, no por solicitudes.

Como primer paso se empezará por los expedientes de la categoría profesional de Auxiliar de autopsia y Celadores Forestales.

La fecha prevista de la convocatoria del grupo de trabajo será sobre mayo.

#### **9. Información sobre jornadas especiales de trabajo.**

La Administración hace entrega de un documento de jornadas especiales en las que se contemplan aquellas que se están haciendo y cobrando pero aún no están en rpt. Hay 4843 plazas afectadas.

USTEA advierte que hay muchísimos puestos en los que se hacen jornadas especiales y el personal adscrito no tiene reconocido la jornada ni el derecho al devengo del complemento, provocando una continua judicialización de reclamaciones de derechos laborales.

La situación está provocando conflictividad en los centros de trabajo. En la inmensa mayoría, por no decir todos los centros, por poner un ejemplo, de institutos, conservatorios profesionales donde hay atención de mañana y tarde no viene contemplada la pertinente jornada a turnos del personal de servicios generales y evidentemente se están cubriendo ambos turnos que en gran medida no vienen cobrando el plus de turnicidad correspondiente. Algo similar ocurre en los Centros de Participación Activa de Igualdad.

#### **10. Información sobre experiencia del personal indefinido no fijo en hoja de acreditación de datos.**

Se ha habilitado una pestaña en *SIRhUS*, que subsana la incidencia permitiendo registrar en la HAD de los afectados la experiencia profesional, sólo y exclusivamente la que esté reconocida en Sentencias firmes judiciales.

**11. Conflicto colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de Córdoba, en relación con la retirada del transporte al personal del Laboratorio de Sanidad y Producción Animal de Córdoba.**

Defiende el conflicto USTEA

USTEA informa que ya se ha celebrado el SERCLA, el día 5 del presente mes, finaliza como “*INTENTADO SIN EFECTO*”, por la no comparecencia de la representación legal de la Junta.

Así mismo, USTEA informa a Función Pública del escrito previo presentado por la AGAPA al SERCLA, por considerar inapropiados los términos del mismo.

Función Pública no tenía constancia de lo expuesto por USTEA, excusan la incidencia y se considera decaído el conflicto, toda vez que ya se ha intentado la conciliación en el SERCLA.

**12. Conflicto colectivo interpuesto por CCOO en relación con la lista de sustituciones del Patronato de la Alhambra y el Generalife.**

Defiende el conflicto CCOO.

La Administración expone que la petición de CCOO de abrir la Bolsa de sustituciones, es incompatible con el fallo de la Sentencia “firme”, interpuesta por USTEA, CGT y a la que se adhirió UGT en todos sus términos, del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM 3 DE GRANADA, la cual está en periodo de ejecución voluntaria, y que como no puede ser de otra manera están obligados a cumplir el literal del FALLO, dicta:

*“(…) condeno al PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y EL GENERALIFE a volver a baremar a los integrantes de la la bolsa de trabajo de sustituciones del Patronato de la Alhambra y el Generalife, con aplicación del baremo vigente para el acceso a la condición de personal laboral a fecha 20/11/2014, debiendo los restantes demandados estar y pasar por la presente decisión.”*

Por otra parte, argumenta la Administración que en base a la modificación de la redacción del artículo 18 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, publicada en BOJA Número 142 de 26 de julio de 2017, por el que se regula la BOLSA DE TRABAJO ÚNICA COMÚN, no es legalmente posible proceder a crear nuevas bolsas de trabajo de sustituciones y la apertura supondría una nueva creación.

Acuerdan que primero se ejecutará la Sentencia, y después se abordará la apertura de la bolsa de trabajo de sustituciones, “de ser factible legalmente”.

**13. Conflicto colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Córdoba, en relación con la ratio de Auxiliares de Enfermería de la Residencia de Mayores “Parque Figueroa”.**

Defiende el conflicto USTEA

Como previa, USTEA informa que se ha estimado la sentencia interpuesta por

Auxiliares de Enfermería en los mismos términos que la ejecutada en punto dos del Orden del Día, realización de funciones que no les son propias.

Entrando en el fondo del conflicto, USTEA fundamenta que la ratio real, está por debajo de la ratio teórica, toda vez que la residencia no está catalogada como de "Necesidades especiales", siendo la realidad de este tipo de centros.

Por otra parte, de la plantilla de Auxiliares de Enfermería, cuatro están prestando sus servicios en el Centro Diurno, anexo a la Residencia, la cual no tiene creada RPT y se sirve del personal del centro. Además estos cuatro puestos están realizando jornada ordinaria, imposibilitando la rotación del personal.

Por otra parte, no están dotados los 4 puestos Auxiliares Sanitarios señalados en la RPT (motivo de la Sentencia antes citada) provocando una sobrecarga en el trabajo y obligando al personal Auxiliar de Enfermería a ejercer las funciones propias de otra categoría profesional.

La Administración insiste en que la Residencia no está catalogada como de "Necesidades especiales" y entiende por tanto que la ratio está ajustada correctamente. No tiene en cuenta la falta de Auxiliares Sanitarios, ni la irregularidad de los cuatros puestos adscritos a la Residencia y que presentan sus servicios en el Centro Diurno.

El conflicto finaliza sin avenencia de las partes.

#### **14. Otros asuntos.**

La Administración, debido a la densidad de puntos y lo extenso de la sesión, dice no da lugar a otros asuntos dando cabida a que si hay alguno de suficiente entidad y/o urgente de tratar.

USTEA considera urgente, por la difícil restitución de los daños producido a los afectados, el siguiente punto:

##### **1. Bolsa complementaria**

Interpretación restrictiva del apartado segundo Acuerdo de Bolsas Complementarias (Córdoba y Cádiz) obligatoriedad de renuncia del candidato a Bolsas de Trabajo de otras categorías profesionales. No es el espíritu del Acuerdo, ni se contempla a tenor de lo regulado en el Reglamento de Bolsa de Trabajo, la renuncia de una bolsa de trabajo de una categoría para estar activo en otra de diferente categoría profesional. De hecho los participantes en concursos de acceso pueden optar a participar en cuantas categorías profesionales sean de su interés.

La Administración, se compromete a revisarlo en todas las provincias y dictar las instrucciones que correspondan para su aclaración.

Andalucía, 12 de abril de 2018