

# INFORME COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO

Sevilla, 30 de julio de 2018

## ORDEN DEL DÍA:

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

Se aprueba el acta.

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

USTEA se reitera en lo manifestado en la Subcomisión. No nos oponemos a la modificación de RPT que se nos presenta, pero denunciaremos el abandono por parte de la Junta de Andalucía de este servicio público y su derivación hacia el servicio privado.

*“Desde USTEA manifestamos la extrañeza de que entre la documentación que se nos ha enviado figure la comunicación al Comité de Empresa de modificación de RPT, pero no se nos envíe ningún documento con la respuesta de ese Comité a la propuesta presentada, desconociendo si el Comité envió alguna respuesta y se ha olvidado adjuntarla o si no ha respondido.*

*Desde la Administración responden que buscarán el documento y nos lo enviarán, pero que no ha habido oposición por parte del Comité a los cambios propuestos pues en realidad se trata de regularizar una situación que de hecho está modificada desde hace más de diez años, fecha aproximada en que se cerró el centro Taracea. Con respecto a los cambios en la adscripción de los trabajador@s afectados, en realidad continuarán donde actualmente están prestando servicios y además de habérselo comunicado a los afectados no han recibido ninguna reclamación de ninguno de ellos, existiendo incluso conformidad de éstos, la cual queda reflejada en las copias que nos ha remitido.*

*También manifestamos desde USTEA nuestro rechazo a que en la situación actual que estamos viviendo con el problema de la violencia de género la Junta de Andalucía no cuente con ningún centro propio donde poder acoger y atender a las víctimas, desapareciendo el único centro que había en Sevilla, aunque de facto lleve ya muchos años cerrado y los servicios de atención y acogimiento privatizados.*

*No nos oponemos a la modificación de RPT que se nos presenta, pero denunciaremos el abandono por parte de la Junta de Andalucía de este servicio público y su derivación hacia el servicio privado.”*

**Se aprueba la modificación de rpt por unanimidad.**

### **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).**

Por parte de USTEA se da conformidad a la propuesta.

### **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.**

El artículo 19 de nuestro Convenio Colectivo, en concordancia con el artículo 14 del TRET, no contradice que se establezca el periodo de prueba para puestos de trabajo de las categorías fusionadas, al referirse la excepción de este periodo a quienes hayan desempeñado las **“mismas funciones”** en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Es la cláusula de los contratos de trabajo dedicada a dicha excepción la que contradice lo pactado en Convenio, teniendo en cuenta que prevalece la condición más beneficiosa y que han provocado el inicio de procedimiento judicial de conflicto individual (retirado por la interesada al ser contratada en otro puesto) USTEA entendemos que se deben dar las instrucciones oportunas para ajustar la cláusula contractual que excepciona el periodo de prueba a lo regulado en Convenio Colectivo, al objeto de evitar futuros conflictos individuales por esta causa.

El Convenio regula con claridad que las funciones están relacionadas con el puesto de trabajo y no, con la categoría fusionada. Al ser necesario demostrar ser competente en el cumplimiento de las funciones propias valoramos que se circunscriba el periodo de prueba al puesto de trabajo en el caso de las categorías fusionadas, tal como viene marcado en el VI Convenio. De otra manera, habría que entrar a establecer unas funciones únicas por categoría –aspecto que se desechó por todos los sindicatos en la negociación del sistema de clasificación profesional --y modificar el VI Convenio.

Artículo 19. Periodo de prueba.

*Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.*

*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.*

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

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”.*

**USTEA aprueba esta redacción. De esta forma queda claro que el orden de prelación en bolsa es el que determina en primer lugar el llamamiento a puestos vacantes que vayan surgiendo.**

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

En líneas generales no hay inconveniente en reconocer el derecho del personal indefinido no fijo a solicitar movilidad por salud laboral. Es necesario regular las especificaciones propias de este personal en el reglamento. Tras las propuestas de los sindicatos se hace necesaria una recopilación y ordenamiento de las mismas con objeto de rehacer el texto y proceder a su aprobación en la siguiente Comisión de Convenio. Este personal podrá formular desde ahora solicitudes de movilidad por salud laboral, quedando pendiente su resolución hasta la aprobación del citado Reglamento de funcionamiento.

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

La Administración comunica que en octubre (día 19) se iniciarán las reuniones para abordar el plus de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad de las categorías profesionales de Celadores forestales y Auxiliares de autopsia.

## **8. Información sobre la O.E.P. 2018.**

La Administración da una información no definitiva, con poco contenido y que habrá que perfilar bastante en septiembre-octubre.

### **OEP ORDINARIA 2018:**

ACCESO: 359 plazas.

PROMOCIÓN INTERNA: 360 plazas.

**OEP EXTRAORDINARIA 2018:** 2906 plazas incluyendo al personal indefinido no fijo.

La Administración expresa la voluntad de unir ambas ofertas en una sólo convocatoria. Y añadir la extraordinaria de 2017. USTEA lo valora positivamente ya que no se parcela en múltiples convocatorias con pocas plazas. Ya lo pedimos en la extraordinaria 2017 pero entonces no se consideró.

La Administración se compromete a enviar en breve los datos de temporalidad actualizados.

USTEA espera tener más datos para hacer una valoración sobre el número de plazas de acceso, así como en el apartado de promoción interna que suelen ser insuficientes.

## 9. Información sobre puestos de cobertura prioritaria.

En este punto informan de un nuevo sistema de cobertura de plazas en los que se han reducido aspectos burocráticos y dan la opción a las unidades de gestión a organizarse y determinar qué plazas son de cobertura prioritaria y por tanto dotarlas de mayor agilidad para cubrir. En definitiva, ya se verá en el día a día si este sistema es efectivo o no.

## 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.

La Administración hace un repaso rápido sobre la aplicación del Acuerdo Marco, y en aquellos aspectos que son estrictamente de negociación en la Comisión de Convenio se queda en abordarlo en la próxima.

- **Retribuciones-atrasos.** En la nómina de agosto se cobrará otro 0,25 % más computable desde el mes de junio. En adelante se suma al 1,5 % ya implementado en nómina.
- **35 horas.** Está vigente desde el 13 de julio.
- **Plan de Igualdad.** Se pretende tenerlo listo antes del 30 de marzo de 2019.
- **Bolsa de horas de libre disposición.** Hay que concretarlo en la siguiente Comisión de Convenio.
- **Premio Jubilación.** En este apartado USTEA avanza una propuesta de recuperación del premio de jubilación asemejándolo al del personal funcionario y por otra parte solicita que se estudie la recuperación de la licencia anual retribuida como fomento del empleo y vinculada a la jubilación parcial en la que en los dos últimos años de ésta se dé la licencia retribuida.

- Premio de jubilación. Licencia retribuida. Propuesta

VI CCPLJA:

Artículo 62. Jubilación voluntaria.

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, **un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido**, en el que no se computarán, en su caso, el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el plus de distancia o transporte ni los pluses o complementos que viniera percibiendo conforme al artículo 58.15 de este Convenio Colectivo. **Asimismo, A partir de (... fecha...) de 2018, el personal que se jubile por cumplimiento de la edad correspondiente percibirá un premio de jubilación consistente en 150 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.**

2. La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de ~~los sesenta y cuatro años.~~ **de la edad de jubilación ordinaria.**

Artículo 36. 4. Por razones de fomento del empleo.

Si así lo solicita, el personal fijo **o temporal** que, conforme a las normas de la Seguridad

Social, pueda jubilarse ~~anticipadamente~~ **parcialmente** y ~~haya cumplido o cumpla sesenta y tres años,~~ podrá disfrutar de **licencia retribuida** con plenitud de derechos **de dos años** hasta cumplir ~~los sesenta y cuatro años~~ **la edad de jubilación ordinaria**. Este permiso se entiende siempre **condicionado** a que el personal se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la **jubilación anticipada parcial** al ~~cumplir los sesenta y cuatro años~~. En estos supuestos se sustituirá al personal por el período que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.

Andalucía, 30 de julio de 2018

