

# **INFORME SUBCOMISIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO**

Sevilla, 24 de enero de 2018

## **1. Aprobación de actas de 14 de diciembre 2016 y de 24 enero 2017**

El acta de 14 de diciembre de 2016 ya fue aprobada en la reunión anterior. Se aprueba por unanimidad el acta de 24 de enero de 2017.

## **2. Criterios elaboración del calendario 2018**

La Administración presenta su propuesta de jornada anual para las residencias de tiempo libre, ejercicio 2018, con cómputo máximo de **1515 horas** de trabajo efectivo para el personal que preste servicios el año completo y de **948 horas** para los trabajan como fijos-discontinuos.

Con respecto a los días de asuntos particulares se fija en 8 (6+2 por aplicación del acuerdo de 9 de julio de 2013 sobre coincidencia de festivos en sábado) o la parte proporcional correspondiente al periodo trabajado del personal fijo-discontinuo.

Con respecto a los festivos a descontar para calcular el cómputo del personal fijo-discontinuo, en la propuesta aparecen descontados 4 días, aclarando el representante de la Administración que habrá que adaptar en cada provincia las fiestas locales que coincidan con el periodo de apertura y detraer en todo caso esas fiestas locales del cómputo del personal fijo-discontinuo.

USTEA pregunta la razón de por qué el contrato de trabajo de los fijos-discontinuos es inferior a los 7 meses comunicado previamente por muchas delegaciones territoriales a este colectivo. El representante de la Consejería responde que el periodo de contratación será superior al del año anterior, pero en ningún caso se han comprometido a llegar a los 7 meses de contrato. El periodo es finalmente de 6,7 meses (201 días de contrato), nueve días menos de lo “prometido”. Insiste en su respuesta en que es un compromiso de esta Consejería ir aumentando la partida 44J y el periodo de apertura de las residencias en años sucesivos hasta intentar recuperar el periodo de apertura anterior a la crisis.

USTEA considera que el cálculo de horas de trabajo efectivo y asuntos particulares parece correcto para el periodo de apertura anunciado, pero que no vamos a firmar ningún acuerdo de calendario en coherencia con lo manifestado reiteradamente desde 2012, estamos en

contra de la disminución del periodo de apertura de las residencias y la consiguiente disminución del periodo de trabajo del personal fijo-discontinuo, reivindicando un mayor esfuerzo para la recuperación de los derechos perdidos.

## **Ruegos y preguntas**

USTEA reiteramos dos preguntas que venimos formulando en años anteriores:

**1.-** Que la Consejería curse petición al IAAP para que el personal fijo-discontinuo sea admitido en los planes de formación ya que cuando se abre el periodo de petición de acciones formativas este personal se encuentra en situación de inactivo por las características de su modalidad de contratación y periodo de apertura de las residencias de tiempo libre ubicadas en zona de costa.

La Administración responde que esa petición se hizo llegar al IAAP, no permitiendo que se admita a personal que esté inactivo. Nos remiten a las organizaciones sindicales a que intentemos en otro ámbito de negociación solucionar este problema.

USTEA llevará de nuevo esta reivindicación al IAAP.

**2.-** Los Centros de Seguridad e Higiene siguen sin personal médico ni DUEs para poder realizar los reconocimientos médicos y vigilancia de la salud que recoge el Convenio, a pesar de que desde hace 2 años se nos viene repitiendo la inminente puesta en marcha de un plan de choque para solventar el problema.

La Administración reitera que incluirán en las próxima OPE, 20 plazas de médicos de personal funcionario que junto a los previstas en la anterior OPE suman un total de 35 plazas de personal sanitario para solventar el problema. Mientras tanto, se ha autorizado ya la puesta en marcha de un plan de choque del que se está recibiendo la documentación de los candidatos seleccionados para ser baremados y se espera que en el plazo de menos de un mes este personal esté ya en activo y se pueda empezar a funcionar con normalidad y realizar los reconocimientos médicos.

**3.-** Problema de la contratación de personal para la residencia de Pradollano, a través de un Plan de Choque con llamamientos al SAE, en jornada ordinaria (turnos de mañana)

El representante de la Consejería se muestra sorprendido por la denuncia a la Inspección de

Trabajo y S. Social interpuesta por USTEA. Argumenta que su intención ha sido que la residencia pudiera contar con personal suficiente para el inicio de la temporada, al no estar publicada la modificación de la RPT se han visto obligados a recurrir a un plan de choque y a contratar, por razones excepcionales, a personal a través del SAE. Solicitan a USTEA que retire la denuncia.

USTEA manifiesta que se está cubriendo con el plan de choque tareas ordinarias habituales y permanentes por lo que entendemos que se debían haber cubierto por el sistema ordinario de contratación, como ya se hizo el 1 de julio para las residencias de la costa en las que las plazas que quedaron libre por el concurso de traslados se cubrieron con personal de la Bolsa de Trabajo, aún no estando publicada la modificación de la RPT y al margen de que USTEA estuviera en contra de dicha modificación.

Además, hacemos constar que la problemática fundamental ha venido dada por la distribución en los turnos de trabajo, al ser contratados en jornada ordinaria, ha provocado la sobrecarga del personal a turnos en la jornada de tarde quedando éste bajo mínimos y saturado el turno de mañana.

Andalucía, 24 de enero de 2018



USTEA  
INTERSINDICAL  
ANDALUZA  
CONFEDERACIÓN