

INFORME DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 13 de noviembre de 2023

ORDEN DEL DÍA:

Único: Plan de Gestión de Recursos Humanos en las Residencias de Tiempo Libre.

Asisten a la reunión por parte de la Administración, además de la Dirección General de Función Pública y RRHH, la Secretaría General para la Administración Pública y la Viceconsejería de Empleo, Empresa y Trabajo.

La Administración expone que el motivo de la reunión no es otro que negociar un “acuerdo marco” inspirado en la “buena fe” negociadora y para trasladar un “mensaje tranquilizador” a las personas trabajadoras afectadas, dejando claro que no es competencia de esta Comisión tratar una decisión adoptada por el Consejo de Gobierno y que son los comités de empresa los órganos legítimos.

(Tratada el pasado jueves en San Telmo con las OOSS de la Concertación Social y Mesa General)

[USTEA manifiesta su absoluto rechazo al cierre de la Red de Residencias de Tiempo Libre, y al del Centro de Protección de Menores “Virgen de la Esperanza” de Torremolinos](#), entendemos que éste no es el ámbito de denuncia pero dejamos constancia de que seguiremos luchando con todas las herramientas sindicales en contra del desmantelamiento de los centros públicos y la pérdida de puestos de trabajo.

El personal afectado y los representantes de los trabajadores de la Mesa Sectorial de Funcionarios y USTEA de la Comisión de Convenio del Personal Laboral se enteraron a través de los medios de comunicación, tanto por prensa escrita como por Canal Sur tv, a excepción de tres sindicatos (UGT-CCOO-CSIF) que obtuvieron la “primicia” días antes, no sabemos si para poner las bases del cierre o para “negociar” asuntos concretos.

Denunciamos la falta de respeto y consideración a las trabajadoras y trabajadores, a los comités de empresa y a nuestra organización sindical, un ninguneo muy alejado de la pretendida “buena fe negociadora” y de mensajes de tranquilidad que la Administración pretende ahora trasladar.

El Secretario General dice querer dejar todo cerrado en un plazo máximo de 2 ó 3 semanas siendo la prioridad la gestión de Pradollano (Granada) de hecho la Viceconsejera, anuncia que al día siguiente emplaza al comité de empleo Granada para iniciar el periodo de consultas.

USTEA, dejando claro que trabaja con informaciones oficiales y no con titulares de prensa, ni rumorología, pide que queden claro los criterios y lanza una batería de preguntas que van siendo respondidas a los largo de la reunión:

Al día de la fecha el personal afectado asciende a **357** personas.

¿Qué criterios se adoptará para señalar los centros de destino en los se ofertarán los puestos? El criterio será el de necesidades objetivas de personal de los centros y de acuerdo con los responsables de los mismos.

El personal fijo: será reubicado con carácter definitivo.

El personal fijo-discontinuo temporal y actualmente con el contrato de trabajo suspendido pasará, a fecha en la que se hubiera hecho efectivo el llamamiento (inicio de temporada), **a tiempo completo** como temporal y trasladándose a los centros de destinos manteniendo su código (continuando afectados en los procesos selectivos o de provisión en los que estén comprometidos o en los futuros)

El personal indefinido (no fijo) se reubica con la misma condición.

Las **jubilaciones parciales** serán los titulares de los puestos quienes tengan derecho de elegir destino, quedando el relevista vinculado al destino del titular.

Jornadas especiales y complementos salariales: No se consolidan, el personal reubicado tendrá los derechos que correspondan en función del puesto de destino.

La Administración advierte que, en ningún caso, se implantará un complemento específico que compense las posibles pérdidas salariales.

Y las categorías profesionales más específicas de RTL donde podrán reubicarse?

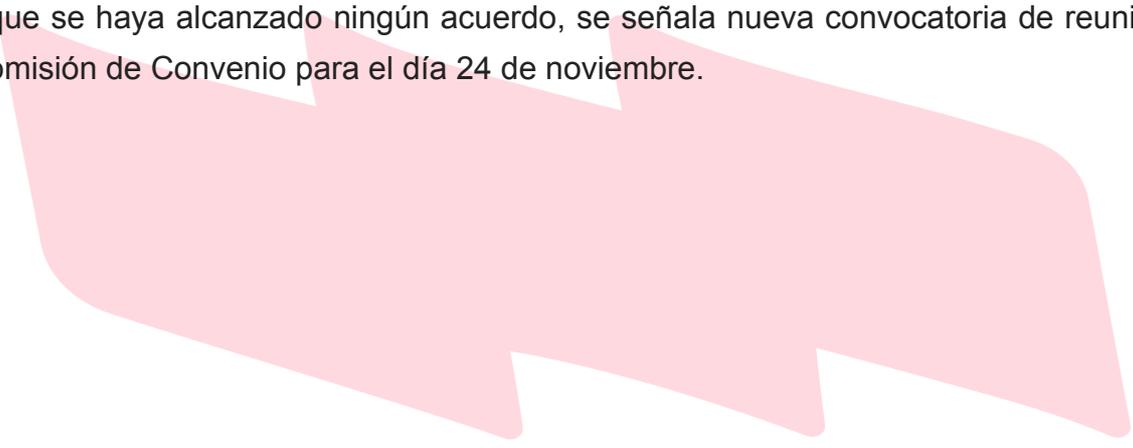
Se han estudiado las funciones propias, siendo éste el criterio adoptado.

Movilidad geográfica: La Administración y teniendo en cuenta el criterio de necesidades en los centros, serán las mínimas que se puedan sin poder garantizar que no se vayan a producir.

¿Puede el personal rechazar la modificación sustancial si resulta perjudicado? Si, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir la indemnización, conforme al artículo 41. TRET.

¿Quién tiene legitimidad para negociar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo? Los órganos legítimos son los comités de empresa. Una vez finalizado el proceso de consulta y negociación con dichos comités, será el momento en el que vuelva a la Comisión de Convenio, en su caso, las modificaciones de RPT y las movilidades geográficas, si las hubiere y conforme al artículo 22 del VICCPLJA.

Sin que se haya alcanzado ningún acuerdo, se señala nueva convocatoria de reunión de la Comisión de Convenio para el día 24 de noviembre.



USTEA
ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS PÚBLICOS