

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

Jueves, 2 de noviembre de 2023

PREVIA: USTEA solicita que conste en acta la queja, manifestada en Junta de Portavoces, en cuanto a la negociación de los puntos del orden del día a incluir en la comisión en los que las peticiones de las OOS quedan fuera obligandonos a tratar asuntos propios de interpretación y/o aplicación de convenio vía conflicto colectivo. En el mismo sentido, presenta queja ante la falta de planificación y calendarización de la Negociación del VII CCPLJA

ORDEN DEL DÍA:

1.- Aprobación de actas correspondientes a las sesiones de 20/07/2023; 21/07/2023; 25/07/2023 y 17/10/2023.

Se aprueban por unanimidad.

2.- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Salud y Consumo (Expte. 187/23).

USTEA se ratifica en lo expuesto en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de 11 de octubre. Y solicita si se han subsanado los errores detectados y expuestos en la Subcomisión.

(Intervención en Subcomisión 11/11/2023) USTEA interviene exponiendo **que estamos de acuerdo en que se reasignen los puestos de los laboratorios inactivos para cubrir las necesidades de los laboratorios en funcionamiento. No obstante, lamentamos y no llegamos a entender, por qué se han dejado sin actividad los laboratorios de Sevilla, Córdoba y Cádiz, contando con recursos técnicos y humanos suficientes, que hubieran permitido reforzar la actual Red Andaluza de Laboratorios de Salud Pública.**

Consideramos que, a pesar de la redistribución de puestos planteada, se declaran a extinguir 21 plazas dotadas actualmente, además de suprimir directamente dos puestos de Auxiliares de Laboratorio desdotados de Sevilla. Mientras que las plazas que se crean en los laboratorios provinciales que se mantienen, procedentes de los laboratorios inactivos, nacen desdotadas, con lo que, en principio, no dará respuesta a las necesidades reales, suponiendo además una destrucción de empleo público de personal laboral. Por ello consideramos necesario que se refleje en esta modificación, el compromiso de la Administración para que las plazas ocupadas que queden vacantes, automáticamente pasen a cubrir las necesidades de dotación de los laboratorios activos, de manera que no se pierdan más puestos laborales, se extingan o se use su dotación para otros fines ajenos a los intereses planteados con esta modificación.

También advertimos, que se declaran a extinguir no solo los puestos de Auxiliares Sanitarios y Auxiliar de Clínica, que justifican por la pérdida de funcionalidad en los laboratorios, sino que además se añade esta condición a puestos de Auxiliares de

Laboratorio de las provincias de Málaga (1), Granada (1) y Almería (2), con una importante carga de trabajo. No entendemos que se pretenda prescindir de puestos de esta categoría, con funciones bien definidas y necesarias dentro de la organización de los laboratorios, aún más incomprensible cuando existen puestos suficientes en los laboratorios inactivos y que se propone suprimir directamente.

Vemos acertada la creación de los puestos de Oficial Segunda de Oficios en todos los laboratorios activos, aunque lamentamos que, al partir desdotadas, no cubran las necesidades a corto plazo.

Por otro lado, detectamos un error con respecto a las dos plazas del puesto de Analista de Laboratorio de Sevilla. Según la memoria justificativa, ambas plazas sin dotación se suprimen y se incrementan en el L.S.P. de Málaga y en el L.S.P. de Huelva. Sin embargo, en la simulación de RPT la primera de ellas aparece efectivamente como creada en el laboratorio de Málaga, pero la otra se crea dotada en la D.T. de Salud y Consumo de Sevilla. Pedimos que se aclare qué ocurrirá con esta última.

Por último, con respecto a la creación de un puesto de Ordenanza en horario de tardes con cargo a la supresión del puesto de Conserje Mayor, observamos que no se refleja en la simulación propuesta, apareciendo la creación sin dotación.

El resto de OOSS se manifiestan en el mismo sentido que lo expresado por USTEA. La Administración argumenta que se han usado las plazas desdotadas y no ocupadas en este ajuste de la RPT, por un lado, para evitar desplazar al personal que actualmente ocupa puestos en laboratorios inactivos y cuando queden vacantes usar la dotación donde haya necesidad. Y, por otro lado, para crear la estructura, de manera que en el futuro se pueda solicitar a la D.G de Presupuestos la dotación de estas plazas y se contemple una partida para este fin en la Ley de Presupuestos del próximo año.

Explican que el movimiento entre laboratorios se justifica por el volumen de producción analítica de cada provincia y la especialización de las mismas.

USTEA, después de la respuesta de la Administración, seguimos sin entender que se supriman plazas en laboratorios activos, aunque se reubiquen según las necesidades. Insistimos en el compromiso de que las plazas a extinguir se usen para dotar y cubrir puestos de los laboratorios activos.

La Administración estudiará nuestras observaciones y los posibles errores detectados para llevarlos a la próxima Comisión de Convenio.

3.- Información sobre procesos selectivos.

OEP 2018/19 (ORDINARIO)

En plazo de alegaciones a listados provisionales:

En Grupo III van 103 alegaciones y en Grupo IV 44 alegaciones hasta el momento. Previsión de oferta de vacantes - lista complementaria para primera quincena de diciembre, e incorporación prevista para febrero de 2024.

Grupo V. Previsión de publicación del listado provisional del 6 al 10 de noviembre.
Planificación no puede dar previsiones de fechas ciertas, depende de los soportes técnicos necesarios en los que está trabajando la ADA. siendo claro que tiene que estar todo finalizado antes de 31 de diciembre de 2024.

Y EN DOCUMENTO ANEXO:

INFORME DEL ESTADO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS GESTIONADOS POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

OEP 2018 Y 2019 (ORDINARIAS) Y 2017 Y 2019 (ESTABILIZACIÓN)

OEP 2020 Y 2021 (ORDINARIA) Y 2022 (ESTABILIZACIÓN)

GRUPOS I y II. ACCESO LIBRE

PROMOCIÓN:

Previsión de incorporaciones:

Grupo I incorporación prevista para el 7 de noviembre.

Grupo V incorporación prevista para el 28 de noviembre.

Grupos II, III y IV incorporación para enero de 2024 aproximadamente.

Previsión de finalización de cursos de habilitación:

Grupo II: 13 de noviembre.

Grupo III: 22 de noviembre.

Grupo IV: 30 de noviembre.

4.- Información sobre la modificación de las bases de convocatorias pendientes de la Oferta de Empleo Público 2023, para su adaptación a la disposición adicional trigésima séptima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

En la Base Primera se añade el apartado 6:

*“6. De conformidad con lo establecido por la disposición adicional trigésima séptima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, con la finalidad de conseguir una efectiva reducción de la temporalidad en el empleo del sector público de la Junta de Andalucía, una misma persona aspirante que participe en los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal convocados en desarrollo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, **no podrá ser propuesta para adquirir la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en más de un cuerpo, especialidad o categoría profesional, tanto en la Administración de la Junta de Andalucía como en las entidades instrumentales integrantes del sector público andaluz. En este caso, la persona aspirante deberá comunicar al órgano convocante su opción y será excluida de cualquier otro proceso de estabilización de empleo temporal en el que haya participado, y su lugar será ocupado por la siguiente persona aspirante conforme al orden de prelación derivado de las puntuaciones del proceso selectivo. En el supuesto de que ya hubiese sido nombrada personal funcionario de carrera o laboral fijo en algún cuerpo, especialidad o categoría profesional, será excluida del resto de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal. En todos los casos, dichas exclusiones no supondrán derecho a compensación.**”*

Ante ciertas dudas de inconstitucionalidad planteadas por el Estado, se ha constituido una comisión bilateral Junta de Andalucía y Estado, que se reunirá en breve.

La Dirección General dice tener el visto bueno del gabinete jurídico del Parlamento y que la citada regulación está inspirada en la vigente Ley 5/2022 de 21 de diciembre de la Comunidad de Galicia.

5.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO por movilidad funcional y geográfica en la D.T. de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de Málaga (Conf. Col. 26/2023).

Finaliza, sin avenencia

6.- Conflicto Colectivo interpuesto por CSIF por el incumplimiento de la Disposición Transitoria Séptima del VI Convenio Colectivo (Conf. Col. 27/2023).

Se acuerda tratar junto con el punto 9ª del Orden del Día.

La Administración, manifiesta que se han informado puntual y detalladamente de los problemas para proceder a la actualización, se reitera en lo informado en las Juntas de Portavoces y Comisiones de Seguimiento respecto a los problemas informáticos que está impidiendo cumplir los plazos. Estas cuestiones se acordó abordarlas en el seno de la Comisión que se reunirá con mayor frecuencia, la próxima señalada para finales de noviembre.

En los términos tratados en la Comisión de Seguimiento, finaliza con avenencia de las partes.

7.- Conflicto Colectivo interpuesto por UGT Cádiz por incumplimiento del Acuerdo de 13 de enero de 2017, de la Subcomisión de Vigilancia del Convenio Colectivo en el ámbito de la Consejería de Educación, sobre adaptación a la jornada de 35 horas semanales del personal de administración y servicios educativos (Conf. Col. 29/2023).

La Consejería manifiesta que no se ha visto previamente en el ámbito territorial propio ni en servicios centrales, y pide que antes de interponer conflictos ante la Comisión se trate en sus respectivos ámbitos.

Entrando en el fondo del asunto, está en vía de solución por parte de la Consejería, pensando que queda definitivamente resuelto la semana que viene, asunto que se negociará con la Consejería.

Finaliza con avenencia.

8.- Conflicto Colectivo interpuesto por la sección Sindical de USTEA en la D.T. de Inclusión Social en Almería, sobre la interpretación y aplicación del artículo 35 del VI Convenio Colectivo, en lo relativo a la retribución de las vacaciones (Conf. Col. 30/2023).

USTEA denuncia que se ha puesto de manifiesto que la Delegación Territorial Inclusión

Social, Juventud, Familias e Igualdad de Almería está llevando a cabo una conducta discriminatoria y, contraria al derecho a la igualdad retributiva de los trabajadores que prestan servicios para la misma, dado que, si bien en algunos Centros de Trabajo (como el Centro de Menores Piedras Redondas) sí se retribuyen las vacaciones con el salario que habitualmente vienen percibiendo los trabajadores incluyendo el “promedio” de los complementos variables, en otros centros de trabajo no se incluyen, entre otros, los complementos de nocturnidad o de domingos y festivos, como ocurre en el C.A.I. “INDALO”, sin que exista justificación legal alguna para esta desigualdad salarial y pide la inmediata rectificación de conducta de la citada Delegación Territorial, procediendo al abono de la retribución de las vacaciones de los empleados a su servicio incluyendo, además de los conceptos computables actualmente por la empleadora, el promedio de los complementos salariales variables que de forma regular y habitual perciben los trabajadores, entre ellos, los correspondientes a pluses de nocturnidad, domingos y festivos, conforme a los citados acuerdos de la Comisión de Convenio, con los **efectos retroactivos**.

Expuesto el motivo del conflicto, USTEA manifiesta que tiene conocimiento a través del personal afectado que ha sido regularizada las retribuciones del promedio de complementos correspondiente a las vacaciones del ejercicio 2023, no así las debidas del ejercicio 2022.

En este sentido, hace constar su queja a la D.T. de Almería por la falta de respuesta e información sobre las gestiones realizadas a la sección sindical que inicia el conflicto e insta a la Consejería para que dé las instrucciones que correspondan para que este tipo de actitudes no se vuelvan a producir.

La Consejería manifiesta que se está estudiando con presupuestos, el pago de las retribuciones de 2022.

En estos términos y no viéndose satisfecho el conflicto en todos sus términos USTEA no puede llegar a una avenencia, mientras no se haga efectivo las retribuciones de los periodos con carácter retroactivo.

Finalizado los puntos del Orden del Día, la Consejería informa que ha estado haciendo gestiones y se va a proceder a abonar los períodos vacacionales con carácter retroactivo y conforme a Ley.

9.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO por incumplimiento de la Disp. Transitoria 7ª.2 del VI Convenio Colectivo, en relación con el proceso de actualización previsto en el aptdo. 8º del reglamento de la BUC (Conf. Col. 31/2023).

Visto en el punto 6º del Orden del Día.

10.- Conflicto Colectivo interpuesto por USTEA contra la aplicación por la Administración con carácter restrictivo, del criterio de incompatibilidad entre Bolsa Complementaria y Bolsa Única Común. (Conf. Col. 32/2023).

USTEA denuncia que la Administración está aplicando un criterio de incompatibilidad entre Bolsa Complementaria y Bolsa Única Común, con carácter restrictivo. En particular, está resolviendo excluir de las bolsas complementarias de una determinada categoría profesional a las personas que se encuentran incluidas en los listados definitivos de la Bolsa Única Común en otra u otras categorías profesionales.

Tras un largo debate y sin que haya acercamiento de las posturas defendidas:

Finaliza sin avenencia.

11.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Jaén, sobre la concreción del concepto “ropa del centro” respecto de las funciones de lavandería y plancha del Personal de Servicio Doméstico de la E.I. “El Olivo” de Jaén. (Conf. Col. 33/2023).

La Administración considera que la ropa de trabajo del personal, se la debe lavar y planchar cada trabajador en su casa, o donde considere. Toda vez que no todos los centros de trabajo disponen de una lavandería para usuarios y es norma general que cada trabajador se lave y planche su vestuario.

Estaba ya aclarado con la dirección del centro, por lo que CCOO ha retirado el conflicto.

12.- Conflicto Colectivo interpuesto por la Sección Sindical de UGT en la D.T. de Inclusión Social en Córdoba, contra la interpretación restrictiva del apartado 10.3 del Reglamento de funcionamiento de la BUC en los llamamientos para vacantes. (Conf. Col. 34/2023).

Finaliza sin avenencia



USTEA
ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS PÚBLICOS

ANEXO

**INFORME DEL ESTADO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS GESTIONADOS
POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

OEP 2018 Y 2019 (ORDINARIAS) Y 2017 Y 2019 (ESTABILIZACIÓN)

OEP 2020 Y 2021 (ORDINARIA) Y 2022 (ESTABILIZACIÓN)

GRUPOS I y II. ACCESO LIBRE

USTEA

ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS PÚBLICOS

**INFORME DEL ESTADO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS GESTIONADOS
POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Sevilla, 2 de noviembre de 2023

A continuación se informa sobre el estado de los procesos selectivos gestionados en esta Agencia administrativa, ofreciéndose de manera diferenciada tanto en función de las ofertas de empleo público (OEP) acumuladas que se han tramitado hasta la fecha de procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

PERSONAL LABORAL

OEP 2018 Y 2019 (ORDINARIAS) Y 2017 Y 2019 (ESTABILIZACIÓN)

PERSONAL LABORAL ACCESO LIBRE

En cuanto a los 16 procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los grupos I y II, el estado de los procesos es el siguiente:

Procesos de estabilización

- 16 categorías han publicado el listado definitivo de personas aprobadas con plaza.

Procesos ordinarios

- 7 categorías han publicado el listado definitivo de personas aprobadas con plaza.
- 1 categoría profesional está pendiente de publicación del listado provisional.

Categorías de las OEP ordinarias que han publicado el listado definitivo de personas aprobadas con fase de concurso:

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL
1030	PSICÓLOGO/A
1041	MÉDICO/A
2020	DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA
2060	EDUCADOR
2061	EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES
2030	FISIOTERAPEUTA
2071	EDUCADOR/A INFANTIL

Categoría de las OEP ordinarias pendientes de resolución:

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL
2010	DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL

OEP 2020 Y 2021 (ORDINARIA) Y 2022 (ESTABILIZACIÓN)

PERSONAL LABORAL ACCESO LIBRE

En cuanto a los 12 procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los grupos I y II, el estado de los procesos es el siguiente:

- 8 categorías profesionales están pendientes de notas del ejercicio único.
- 3 están pendientes de habilitar el plazo de presentación de solicitudes.
- 1 está pendiente de resolución del proceso ordinario de las OEPs 18/19.

Categorías pendientes de notas del ejercicio:

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL
1009	TITULADO/A SUPERIOR (ESTABILIZACIÓN)
1041	MÉDICO/A (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)
2009	TITULADO/A DE GRADO MEDIO (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)
2020	DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)
2030	FISIOTERAPEUTA (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)
2060	EDUCADOR (ESTABILIZACIÓN)
2070	MONITOR/A OCUPACIONAL (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)
2080	RESTAURADOR (ORDINARIA Y ESTABILIZACIÓN)

Categorías pendientes de habilitar el plazo de presentación de solicitudes en los próximas semanas:

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL
1030	PSICÓLOGO/A
2061	EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES
2071	EDUCADOR/A INFANTIL

Categoría pendiente de que finalice el proceso selectivo de las OEP ordinarias 18/19:

CÓDIGO	CATEGORÍA PROFESIONAL
2010	DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL