

INFORME REUNIÓN DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

16 de marzo de 2023

ORDEN DEL DÍA:

1.- Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones celebradas los días 08/11/2022 (ordinaria); 15/11/2022 (extraordinaria); 29/11/2022 (extraordinaria) y 02/12/2022 (extraordinaria).

Alegaciones de USTEA al borrador del acta correspondiente a la Sesión 164 Extraordinaria, de 15 de noviembre de 2022

Página 4, in fine, añadir : USTEA.- *Se reitera en lo expuesto en la reunión de 25 de octubre, mantiene su propuesta inicial* para la fase de concurso en idénticos términos que para los grupos II, IV y V. y valora positivamente los cambios introducidos hoy.*

Página 6, in fine, modificar: *“La negociación termina con acuerdo ~~unánime~~ mayoría de ambas partes.”*

Donde dice: “unánime”, debe decir: “mayoría” (USTEA no suscribió el acuerdo por las razones antes expuestas).

Admitida las alegaciones, quedan aprobadas por unanimidad.

*Propuesta inicial, mantenida por USTEA:

Un único baremo, partiendo del más favorable al personal laboral del VI Convenio Colectivo, para las dos convocatorias (estabilización y ordinaria) al objeto de dar mejor derecho de acceder a puestos de trabajo fijo al personal temporal de larga y media duración frente a participantes de otras administraciones y/o de fuera de ellas. Y por otra parte, agilizar la gestión de los procesos selectivos y dotar de homogeneidad en los baremos evitando un tratamiento diferenciado entre grupos. Cuestión que no se ha conseguido ya que hay múltiples y variados baremos, en función si se es de un grupo u otro, y si se participa en estabilización u ordinaria.

2.- Negociación de la modificación de la RPT correspondiente a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte. Cierre Centro de Actividades Náuticas de Almería. (Expte. 511/21)

USTEA se ratifica en lo manifestado en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos en los siguientes términos:

Si bien la finalización de la concesión del espacio en el que se ubicaba el Centro ha tenido como consecuencia el cierre de sus instalaciones, entendemos la continuidad de los puestos de trabajo como una responsabilidad de la Administración. Ignoramos, con los datos que la propia Administración nos ha hecho llegar, si se podría haber hecho algo más por la continuidad de los servicios que se ofrecían en él y si se buscaron todas las alternativas posibles para que un lugar de referencia en las actividades náuticas en

Almería, que cumplía una gran labor social en el municipio, pudiese haber continuado ofreciéndolas.

El puesto de trabajo 7018410 (Vigilante) que aparece como reconvertido en puesto de trabajo de Limpiador/a en la Memoria justificativa, no se concreta en la propuesta de modificación de RPT. En el mismo caso se encuentra el puesto 14035710 (Vigilante), vacante sin dotar.

USTEA considera que no se puede aprovechar la modificación de RPT para consolidar la pérdida de puestos de trabajo. (Las personas trabajadoras afectadas dan su consentimiento a las nuevas adscripciones)

3.- Información y previsiones de los procesos selectivos y del concurso de traslados.

Traslados: la “previsión” es que la incorporación se pueda efectuar el día 1 de mayo.

El resto de procesos nos han informado en el punto en el que están, sin dar previsiones de fechas de resolución. [CUADRO INFORMACION PROCESOS_16-03-2023.pdf](#)

Consultas de la parte social:

- Qué criterio que adopta la Administración en el cese por resolución de los procesos selectivos de estabilización cuando afecte a códigos multipuestos:

1. Que no esté comprometido el puesto en otro proceso.
2. Que esté ocupado el puesto por un personal temporal.
3. Se elige al más antiguo.

- Cuál es el criterio por qué la Administración modifica los códigos iniciales señalados en OEP de estabilización:

La Administración recuerda siempre que hay un número de plazas en una OEP, está obligada a ofertar y resolver dicho número de plazas.

Hay puestos que han dejado de cumplir los requisitos iniciales (por ejemplo han sido declarados indefinidos no fijo, que pasan a otra OEP): y deben señalar otros puestos estructurales que no estén bloqueados para otros procesos, siempre deben estar ocupados por personal temporal y en orden de mayor tiempo de temporalidad.

Aclaración de forma precisa y sin ambigüedad sobre el momento procedimental para desistir de los puestos de la OEP estabilización, pudiendo continuar participando en la ordinaria. Al objeto de despejar las diferentes interpretaciones sobre la aplicación de las bases, en particular lo concerniente al apartado 11 de la base novena y teniendo en cuenta que hay procesos en curso y que quedan por abordar los Grupos III, IV y V, mucho más numerosos.

La Administración responde que “*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, no habiéndose establecido por la Resolución de 11 de diciembre de 2020, plazo expreso para la formulación de desistimiento y, a tenor de las*

previsiones del apartado 12 de la base décima, las personas solicitantes de plazas vinculadas a la ejecución de Ofertas de Empleo Público para la estabilización podrán en cualquier momento anterior a la adjudicación desistir de su participación en lo concerniente a estas concretas plazas, continuando admitidas en el proceso relativo a la ejecución de plazas de Ofertas de Empleo libres, en el supuesto de que hubiesen expresado su doble opción”.

Ante la inseguridad jurídica generada sobre dicho momento de desistir de las plazas afectas a la OEP de estabilización (17-18-19) sin que tenga consecuencia para seguir participando de las afectas a la OEP ordinaria (18-19), y las diferentes interpretaciones que la propia Administración y los letrados consultados, han manifestado en momentos diferentes, en relación con lo contemplado en la Base Novena de la Convocatoria*, se pide una respuesta más clara:

La Administración dice que la nomenclatura de “listados definitivos de adjudicatarios de plazas” no es la correcta, que debe entenderse como “lista de seleccionados” y que adjudicatario es cuanto ya tiene el puesto, no la plaza. Por tanto, pueden desistir o renunciar hasta el momento de petición de destino de manera explícita o implícita no presentase la referida documentación, o no pidiese puestos en número suficiente, quedando como participante en la ordinaria.

Quedando la duda jurídica si este criterio casa con la base novena en la que en el caso de no pedir puestos suficientes o desistir quedan anuladas todas sus actuaciones en referencia a la Resolución de Convocatoria.

“Base Novena. 9. Si en el momento indicado la persona seleccionada no presentase la referida documentación, o no pidiese puestos en número suficiente, se entenderá que desiste de su derecho a ser seleccionada en el concurso-oposición convocado por la presente resolución, quedando anuladas todas sus actuaciones. (...)

Concluida la adjudicación de plazas en aquellas categorías profesionales vinculadas a las Ofertas de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal (Anexo I, apartado 2), las comisiones de selección procederán a la verificación de la autobaremación y valoración de méritos alegados de aquellas personas participantes admitidas que hayan optado por la adjudicación de plazas vinculadas a la Oferta de Empleo Público ordinaria (Anexo I, apartado 1), y que no hayan resultado adjudicatarias en el proceso de adjudicación de plazas de estabilización para el empleo temporal, proceso que se desarrollará en los mismos términos previstos en los apartados anteriores.”.

Por último, la Administración informa que como consecuencia del criterio de interpretación adoptado, se están quedando puestos sin cubrir, y que prevén que sea mucho más gravoso en los grupos IV y V. Puestos que deberán ofertarlos en otras OEP, no pudiendo incluirlos en las siguientes al superar ésta, el 10% de la tasa adicional ya incluida en la convocatoria de diciembre.

USTEA lamenta la incertidumbre generada que se ha provocado y que, seguramente, va a generar conflictividad.

4.- Información sobre la modificación de las condiciones de trabajo de las personas monitoras escolares (Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional).

Se informa que concluida, con aprobación unánime, el proceso de negociación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el que 200 trabajadoras/es con la categoría profesional de Monitor/a Escolar pasan a tener jornada ordinaria de 35 horas semanales. La Consejería da traslado a la Dirección General de RRHH y Función Pública de la negociación para que, con carácter urgente proceda a la tramitación de la modificación de la RPT.

USTEA vuelve a insistir en que la mejora abarque a todo el colectivo y exige a la Consejería que haga el esfuerzo suficiente, si es necesario mediante modificaciones presupuestarias, para que el resto, 389 Monitoras y Monitores pasen a jornada completa en este ejercicio.

Toda vez, que no siempre las modificaciones son en sentido positivo es decir, de mejora de las condiciones laborales del personal laboral, USTEA reitera la petición de que se negocie un procedimiento específico para este tipo de modificaciones sustanciales en el VII Convenio Colectivo. Preocupa que a futuro cualquier Consejería pueda iniciar una modificación sustancial en negativo y que se acuda directamente al procedimiento regulado en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, dejando fuera de la negociación a esta Comisión de Convenio garante de la defensa de los derechos laborales del personal laboral.

5.- Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la D.T. de Empleo, Empresas y Trabajo Autónomo, en relación con el calendario laboral 2021 de la RTL de Pradollano (Conf. Col. 21/2022). (Preside UGT)

Finaliza sin avenencia de las partes.

6.- Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la D.T. de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de Almería, en relación con la entrega del Vestuario 2022 (Conf. Col. 22/2022). (Preside USTEA)

El conflicto se suscita porque a fecha de inicio, no se ha procedido a la dotación de vestuarios del personal adscrito a la Delegación Territorial correspondiente al ejercicio 2022, ni completado la entrega de las prendas correspondiente al ejercicio 2021 (modificadas por incumplir las prescripciones técnicas) y a pesar de que la Inspección de Trabajo, tras la denuncia del comité, formula requerimiento S/04-006265/22, a fin de que la Delegación Territorial:

- Proporcione el vestuario suficiente y adecuado al personal que está pendiente de recibirlo
- Se requiere que en lo sucesivo, cumpla rigurosamente con lo establecido.
- De todas las acciones que lleve a cabo informe al comité de empresa.

Es evidente la falta de voluntad de la Delegación Territorial para cumplir el requerimiento de la Inspección de Trabajo y para informar al comité de empresa de las gestiones realizadas.

Es preciso decir que dicha falta de voluntad queda evidenciada tras varias peticiones de reunión por parte del comité sin que sean atendidas y que a día de la fecha no ha ejecutado la avenencia alcanzada en el conflicto por el tiempo invertido por las trabajadoras y trabajadores en las pruebas Covid que deben ser considerado trabajo efectivo.

La Consejería informa sobre la gestión de los vestuarios del ejercicio 2022, tal y como le ha informado la Delegación Territorial y no disponiendo de información sobre el requerimiento de la Inspección no puede pronunciarse ni alcanzar un compromiso.

Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, finaliza sin avenencia de las partes.

7.- Conflicto Colectivo interpuesto por la Sección Sindical de CSIF D.T. de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de Cádiz, en relación con la realización de pruebas de detección del COVID-19 en días de descanso en el CPM “Tolosa Latour” de Chipiona (Conf. Col. 23/2022).

Finaliza con avenencia de las partes.

8.- Conflicto Colectivo interpuesto por la Delegada Sindical de CSIF en la D.T. de Turismo, Cultura y Deporte de Sevilla, por incumplimiento del artículo 56 del VI Convenio Colectivo respecto de la Entrega del Vestuario 2022 en el segundo trimestre del año (Conf. Col. 24/2022).

Finaliza sin avenencia.

9.- Conflicto Colectivo interpuesto por USTEA Granada, por incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y del Plan de Prevención de la Consejería, en cuanto a la falta de personal técnico en la Unidad de Prevención de la D. T. de Desarrollo Educativo de Granada (Conf. Col. 1/2023).

El conflicto se suscita ante el incumplimiento del Plan de PRL, en particular la falta de Técnicos lo que viene a vulnerar de forma sistemática el derecho del personal a la protección de su seguridad y salud laboral, y de igual forma, a que este colectivo reciba la información y formación oportuna en esta materia, dado que la falta de personal técnico en la Unidad de Prevención de la Delegación de Granada, de facto imposibilita desplegar una actividad preventiva que garantice la seguridad y salud de este colectivo.

La Consejería reconoce la falta de medios humanos y la necesidad de dotar la RPT. Lo máximo que se puede comprometer en este momento y así lo informará a la Inspección de Trabajo, es que en un plazo de unos veinte días iniciar el aumento la ratio de Técnicos de Prevención, y a futuro ir paulatinamente aumentando hasta alcanzar el número total.

En estos términos, USTEA no puede acordar avenencia, ya que no quedan satisfechas las peticiones realizadas.