

**INFORME COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO
DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**
Sesión de carácter extraordinaria celebrada el día 25 de julio de 2022

ORDEN DEL DÍA:

1.- Modificaciones introducidas en el modelo de convocatoria de promoción del personal laboral.

La Administración plantea hacer una serie de modificaciones a las bases de las convocatorias de promoción del Personal Laboral de la AGJA. La más sustancial es la de no incluir las vacantes al inicio de la Convocatoria, trasladando este acto al final del proceso una vez hechos los cursos de habilitación.

Por otra parte se plantea una modificación en relación a las tasas adaptadas a la nueva normativa. Y otra relativa a la acreditación de la capacitación funcional en la selección del personal empleado público. Con respecto a la modificación de las bases respecto a la actualización a la normativa de la Ley 10/2021, de Tasas y Precios públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía no vemos inconveniente.

Consecuencia de la Instrucción 3/2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, relativa a la acreditación de la capacitación funcional en la selección del personal empleado público, se modifica la letra f) del punto 1 de la base segunda: deberá presentarse declaración responsable al respecto, que se recoge en el formulario de solicitud de participación en lugar de certificación médica oficial. Igualmente no vemos inconveniente en su modificación.

La Administración expone que:

“ En las próximas convocatorias de promoción del personal laboral no se va a incluir de inicio la oferta de vacantes. Como consecuencia de ello, en los modelos de bases de convocatoria de la promoción negociados en la Comisión de Convenio se han de realizar determinadas modificaciones, que se relacionan y justifican a continuación:

Convocatoria previa de los concursos de acceso (estabilización + ordinaria) y traslados: El proceso debe ser convocado con carácter inaplazable durante el desarrollo de los procesos citados y en consecuencia median los bloqueos de todos los puestos vinculados a su resolución; la convocatoria sin identificación de los puestos permitirá que se vayan desarrollando todas y cada una de las fases del concurso de promoción de forma paralela a la conclusión de acceso y traslados. Adjudicados los destinos correspondientes a estos últimos, se podrá confeccionar de forma más coherente la oferta de vacantes.

La publicación de las plazas con la convocatoria genera, por su rigidez y falta de adaptabilidad, graves problemas de gestión, habida cuenta, además, que,

constituyendo los cursos de habilitación organizados por el IAAP una fase más del proceso y el importante número de plazas y categorías afectadas (28), este se prolonga durante un importante periodo de tiempo: cualquier modificación de la RPT incide inevitablemente en las condiciones de las plazas convocadas, con el consiguiente perjuicio para los participantes. Asimismo, siguiendo criterios de este Centro Directivo, los bloqueos de puestos se efectúan sobre vacantes ocupadas provisionalmente por personal temporal con menor antigüedad, de tal manera que si esta operación se realiza al final, la antigüedad estará calculada de forma más fiel y exacta.

La introducción del sistema de publicación de vacantes al inicio del proceso no ha evitado en las convocatorias derivadas de las OEP 2016-2017-2018, los inconvenientes que se pretendían salvar: continúa existiendo un importante número de participantes que, aun conociendo de antemano los destinos ofertados, desisten a lo largo del proceso (incluso una vez seleccionados para la realización de los cursos a los que no asisten), junto con otros que limitan el número de puestos solicitados al mínimo (desnaturalizando el sentido del concurso de promoción, que se transforma en un concurso de provisión), lo que genera que al final del proceso un importante número de puestos queden vacantes.”

Desde USTEA no estamos de acuerdo con la supresión en la base 1ª, Normas Generales, del apartado cuarto, relativo a la publicación previa de la relación de vacantes ofertadas. Precisamente, se incorporó en su momento para solucionar los problemas que ocasionaban la no publicación de las plazas. Si bien es cierto que, en alguna medida, se han seguido produciendo, también lo es que nada comparable con lo que ocurrirá si no se publican, dando lugar a un número mayor de solicitudes.

Creemos que si no se publican las vacantes, al final, desistirán muchas más personas, ya que obligará a participar “a ciegas”, sin conocerlas. Entendemos que es una ventaja conocer de antemano las plazas para decidir la participación de manera más coherente y segura.

No podemos perder de vista que estamos hablando del concurso de Promoción, por tanto, de un personal que, en general, cuenta con muchos años de trabajo y con una estabilidad familiar, que hace que no les resulte fácil grandes desplazamientos como consecuencia de un Concurso de Promoción que no les compensa, en muchos casos, ni económica ni familiarmente.

En relación a los otros argumentos dados por la Administración como generadores de problemas de tipo técnico y burocrático:

Desde USTEA exponemos que las plazas del Concurso de Promoción deben estar enmarcadas y bloqueadas, en el momento de la oferta/convocatoria. Por tanto, no debería afectar a ningún otro proceso selectivo o de provisión de puestos. Y entendemos que las vacantes deben estar circunscritas al año de la oferta y su plazo de convocatoria y resolución deben ser muy ágiles (anuales).

Concluyendo, creemos que, en líneas generales, la modificación planteada perjudica más que beneficia al personal que representamos y por tanto no le damos el visto bueno.

2.- Modificación de la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos (permiso de lactancia).

En cuanto a la modificación propuesta de los apartados 8.9, «Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses» y el 10.1, «Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud», de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, desde USTEA estamos de acuerdo ya que supone una mejora para todo el personal.

EXTRACTO DEL BORRADOR APROBADO:

PRIMERO. *Modificar el apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses», que queda con la siguiente redacción:*

«8.9. Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda, adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso podrá disfrutarse en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La concreción horaria corresponderá al titular del permiso que, así mismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, y deberá solicitarse antes de la conclusión de los citados permisos. Una vez iniciada esta modalidad del permiso deberá mantenerse

hasta su finalización.

La modalidad de acumulación en jornadas completas podrá ejercerse por ambos titulares de forma simultánea o sucesiva. En los supuestos de adopción, guarda o acogimiento, el derecho a este permiso puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda o acogimiento, siempre y cuando en el momento de esa efectividad el menor no tenga cumplidos los dieciséis meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, múltiples. Este permiso sólo podrá acumularse a la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal recogida en el apartado 8.11 de esta Instrucción».

SEGUNDO. *Modificar el apartado 10.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud», que queda con la siguiente redacción:*

«10.1. Para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Los empleados públicos tienen derecho a disfrutar de permiso para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Asimismo, y a los efectos de la presente Instrucción, el presente permiso se extiende a la celebración de pruebas de exámenes parciales liberatorios, de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones públicas y de pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad. A los efectos de la presente instrucción se entiende por «días de su celebración» la totalidad de los días naturales en los que tengan lugar los mencionados exámenes o pruebas.»

TERCERO. *Entrada en vigor de la modificación introducida por la presente Instrucción.*

1. La modificación introducida por la presente Instrucción surtirá efecto desde la fecha de su firma.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal al que se le hubiere denegado la concesión del permiso por lactancia por el hecho de su disfrute por el otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, podrá cursar nueva solicitud de concesión del permiso siempre que el hijo o hija, persona sujeta a guarda, adopción o acogimiento, no haya cumplido los dieciséis meses, conforme a lo regulado en el apartado 8.9 de la Instrucción.