

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

*Sesión de carácter extraordinaria celebrada el día 6 de abril de 2022*

## ORDEN DEL DÍA:

### 1.- **Modificación del Reglamento regulador de la Bolsa Única Común.**

Tras las primeras tomas de contacto y posteriores reuniones de grupo de trabajo se ha alcanzado consenso al objeto de publicar los listados parciales de la BUC, como una medida favorable para la agilización de su puesta en marcha. USTEA entiende, y así lo propusimos cuando empezamos a negociar su creación, que en ningún caso ello supone merma en las expectativas de derechos de los participantes y/o inseguridad jurídica de las futuras convocatorias.

Por otra parte, en líneas generales han quedado recogidas otras modificaciones a petición de la parte social y en particular las de USTEA, que entiende de justicia que la Administración haya aceptado la regulación de la particularidad del personal contratado en la modalidad de fijos-discontinuo en concordancia con la reciente reforma laboral, dotándolos del derecho a poder ser seleccionado en los términos regulados.

Queda aprobado, por unanimidad.

### 2.- **Baremo en la convocatoria de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo, en las categorías profesionales de los grupos III, IV y V correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de los años 2020-2021 (ordinarias) y 2021 (estabilización).**

Propuesta de USTEA sobre nuevo modelo de convocatoria de proceso selectivo para el acceso a la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de carácter ordinario de 2020 y 2021, así como de estabilización de 2021.

En aras de una mejor gestión y agilización USTEA pide que ambas convocatorias, ordinaria y estabilización, se regulen con igual criterio: único baremo, como ya planteamos en anteriores convocatorias. Plantea una puntuación de la experiencia en la que se **triplique** la diferencia de puntuación entre el tiempo trabajado dentro del Convenio con respecto a otras administraciones y la empresa privada. La Administración admite sólo el **doble** en la diferencia de puntuación.

Se establece una diferencia extraña en la puntuación de cursos de Formación. En ordinaria plantean 19 puntos máximo frente a sólo 4 en Estabilización.

En cuanto a titulaciones diferentes a la del requisito de titulación sólo se valorará una titulación con 1 punto. Aquí nuestra propuesta valoraba 2,5 puntos por titulación con un máximo de 2 titulaciones. Otorgándole valor que merece una formación de indudable reconocimiento académico y profesional.

Ustea no da el visto bueno a estas bases, por entender que no valora de manera justa la experiencia y la formación del personal laboral temporal de la Junta. Y se aleja sustancialmente de nuestra propuesta. Se aprueba con el acuerdo del resto de sindicatos.

### **3.- Instrucción por la que se establecen los criterios de cese del personal funcionario de carrera e interino, así como del personal laboral fijo y con relación de carácter temporal, como consecuencia de la resolución de los distintos procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo.**

USTEA muestra su absoluto rechazo a que la resolución de los procedimientos de selección y de provisión de puestos conlleve ineludiblemente el cese de personas con relación de carácter temporal, aunque en dicho puesto existiera vacante dotada libre.

Consideramos que las Instrucciones 2/2013 modificada por la Instrucción 3/2013 que mejora sustancialmente en beneficio del personal laboral temporal, tras el éxito de las reivindicaciones y movilizaciones de USTEA, sigue siendo operativa y debe continuar vigente.

Por otra parte, no tenemos los datos reales de la afectación en cuanto al aumento del número de ceses de personal laboral temporal que provoca la decisión unilateral de la Administración, ni cómo se van a cubrir las necesidades de efectivos en los centros de trabajo que ya parten de una plantillas bajo mínimos.

Partiendo de esta premisa, esperamos que la Administración acepte para poder entrar a negociar la enrevesada propuesta que nos presenta para determinar los criterios de cese, insistimos una vez quede garantizada la cobertura de todos los puestos que se encuentren vacantes dotadas libres.

Siendo imposible alcanzar un acuerdo ante la postura inamovible de la Administración que asume su potestad y poder de dirección, así como las posibles tensiones que provocará, dándose por concluido cualquier debate posible.

### **4.- Definición de la fecha de convocatoria del concurso de traslados.**

La Dirección General manifiesta que, como alguna organización sindical, han planteado la posibilidad de efectuar la convocatoria del concurso de traslados durante el mes de junio, permitiendo así la participación de quienes en esa fecha cumplen un año de su acceso a la condición de fijo (Grupo V) y, que por tanto, podrían participar en este proceso.

A ello se une que antes del 1 de junio de 2022 deberá aprobarse y publicarse la OEP de estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que, según indica el borrador del documento de criterios comunes a consensuar en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, podrá incluir las plazas ocupadas por personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial. Por lo tanto, cabría la posibilidad de que, de efectuarse la convocatoria de traslados en junio, las plazas ocupadas por dicho personal hubiera sido objeto de bloqueo para la resolución de dicha OEP, no incluyéndose así en el concurso, lo que evitaría numerosos desplazamientos y un retraso más que considerable en la resolución del traslado, habida cuenta el tiempo que se precisa para que el personal que resultara desplazado fuera reubicado conforme dispone y regula el apartado 7 del artículo 20 del VI Convenio Colectivo.

La Dirección General considera que la conjunción de ambos factores, tras sopesar las ventajas e inconvenientes que cada opción siempre implica, haría más aconsejable que la convocatoria de traslados se efectuara en el mes de junio; y ello tomando en consideración que ya se han solucionado todos los condicionantes técnicos que hasta la fecha no habían permitido poner en marcha la convocatoria del concurso de traslados, lo que permite actualmente celebrar la comprometida mesa técnica previa a dicha convocatoria para analizar los puestos que se incluirían en ella.

En primer orden, USTEA hace una observación, negando que la Dirección General haya

considerado la conjunción de ambos factores, entendemos que solo ha tenido en cuenta para su propuesta solucionar el problema que le provoca en su gestión la OEP de indefinidos, toda vez que ya manifestó en varias ocasiones su rechazo absoluto a adoptar medidas para posibilitar la participación del Grupo V en el concurso de traslados, como reivindicaba USTEA.

Entrando en el fondo, USTEA una vez analizada la propuesta de la Administración de efectuar la convocatoria de traslado en el próximo mes de junio, al objeto de posibilitar la inclusión de las plazas ocupadas por personal declarado indefinido no fijo en la OEP de estabilización antes de la publicación de dicha convocatoria.

Valora que son mayores las consecuencias favorables que las desfavorables para el personal que representamos, toda vez que permitirá la participación de quienes en esa fecha cumplen un año de su acceso a la condición de fijo del Grupo V, reivindicación de USTEA desde la negociación de la convocatoria del concurso de traslados y evitará ceses y reubicaciones innecesarios del personal indefinido.

En contrapartida exigimos el compromiso de la Administración de minorar el tiempo de resolución del concurso a seis meses, al objeto de no demorar la expectativa del personal que está esperando concursar compensando el retraso del plazo de solicitud con un adelanto en la resolución.

Se admite la petición de USTEA, la Administración se compromete a resolver en menos de 6 meses, el concurso de traslados saldrá el próximo mes de junio.

Por último, USTEA pide que se convoque la Mesa técnica de información de las plazas bloqueadas con suficiente antelación a la convocatoria al objeto de dar tiempo a estudiar los datos.

