

# **INFORME DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EXTRAORDINARIA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

*Sevilla, 16 de diciembre de 2024*

## **ORDEN DEL DÍA:**

La reunión se convoca a petición unánime de la parte social, a fin de abordar los temas propuestos en escrito conjunto dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, que se relacionan a continuación:

### **1. Actualización de retribuciones del personal: Complementos de puesto de Trabajo, Jornadas Especiales, Noches y Festivos.**

Entendemos que los citados complementos están por debajo de la cuantía del concepto que retribuyen y que deberían haberse calculado previa valoración de los puestos de trabajo, labor que no se hizo en su momento, cuando se negociaron hace aproximadamente 20 años. El plus de peligrosidad también debe modificarse y acabar con el actual sistema que está prácticamente judicializado, pedimos que se regule como un complemento al puesto y que como todos los complementos se implante previa valoración de los puestos.

La Administración dice estar de acuerdo en el concepto, pero manifiesta una serie de problemas para llevarlo a cabo. Su prioridad la tiene marcada en desarrollar el Plan de ordenación RRHH: la evaluación del desempeño y la carrera profesional. Antes de abordarla pedirá la certificación de masa salarial (con el visto bueno de Hacienda).

En el momento que esté la LPGE 2025 vigente, (a partir del 1 de enero) será conocido el marco de referencia. y podrán estudiar en términos cualitativos y cuantitativos de la masa salarial, dentro de los límites legales la disponibilidad.

Hasta ese momento, no se encuentran en disposición de dar una contestación ni de iniciar los procedimientos negociadores, aseguran que no van a abrir un proceso negociador que pueda devenir en nulo de pleno derecho. Por lo tanto, no están en disposición de poder contestar con rotundidad y su compromiso se limita a informar con total transparencia una vez tengan los pertinentes estudios. En 2025 la subida salarial será la que permita el Gobierno de la Nación.

La parte social, entendemos que no satisface nuestras reivindicaciones y seguiremos exigiendo la valoración de los puestos y el inicio de la negociaciones para la actualización de las cuantías de los obsoletos complementos salariales.

### **2. Concurso de Traslado Abierto y Permanente**

La Administración manifiesta que el propio artículo 20.6 VICC lo establece, por tanto no habiendo escollo legal, dicen estar de acuerdo. Informa que se está trabajando el formato en el ámbito de funcionariado y con la ADA para dar el soporte tecnológico.

El sistema será el mismo para laborales, con la única diferencia del baremo que deberá negociarse.

Consideran que no van a trabajar paralelamente en los dos ámbitos, reiteran que el sistema será el mismo y lo único que habrá de acordarse en personal laboral será el baremo y que en cuanto sea posible se traerá a Comisión.

USTEA, teniendo en cuenta que no se parte de problemas legales, presupuestarios o tecnológicos pide compromisos de plazos ciertos, dado que no sabemos si “en cuanto sea posible” será como nos tienen acostumbrados en otros asuntos dentro de 6 meses o de 6 años...

La Administración no se arriesga a dar plazos o una fecha cierta. En cuanto a la posibilidad de convocar un concurso de traslados extraordinario que posibilite al personal que accede a fijo por los procesos de estabilización participar sin esperar al concurso abierto y permanente, la Administración asevera que no será posible y que de hacerlo lo único que provocaría sería mayor atraso, mínimo de un año, en la convocatoria de nuevo concurso abierto y permanente.

### **3. Modificación Disposición Transitoria Séptima. Modificación Reglamento Regulator de la Bolsa Única Común.**

La SGAP manifiesta que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de reducción de la temporalidad y las sentencias del TJUE, ha cambiado el escenario en el que se negoció el reglamento de BUC y el futuro del mismo.

Tras un largo debate, reconocen haber estado retrasando el procedimiento negociador para abordar la modificación a que estuvieran los procesos de estabilización finalizados. Se acuerda que enviarán propuesta de modificación de la Disposición Transitoria Séptima del Convenio y del Reglamento Regulator de la BUC a las organizaciones sindicales durante el mes de enero, al objeto de convocar la Mesa en el plazo de 10 días posteriores para posibilitar su estudio e iniciar la negociación.

### **4. Jubilación parcial y premio de jubilación.**

La partes que suscribieron el Acuerdo piden que se modifique para evitar la discriminación y las condiciones perjudiciales que motivaron que USTEA no suscribiera dicho Acuerdo.

La Administración considera que no ha cambiado ninguna circunstancia desde la firma, rechaza modificar la regulación.

USTEA mantiene y reitera los motivos que motivan el desacuerdo y por los que no firmó.