

INFORME SUBCOMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

Sevilla, 20 de noviembre de 2024

ORDEN DEL DÍA.

1. Presentación y bienvenida.

Se inicia la sesión con el acto de presentación de la Secretaria General Técnica que acompañan a la responsable del Servicio de Personal en el desarrollo de la reunión.

2. Calendario laboral 2025.

Se subsana errata detectada, donde dice: 2 coinciden en sábado: 1 y 6 de noviembre, debe decir: 2 coinciden en sábados: 1 de noviembre y 6 de diciembre.

USTEA expone que no está de acuerdo que se detraigan dos festivos oficiales del cuadro para el cálculo del cómputo anual, entendiéndose que se incumple el art. 25 de VICCPLJA y el Acuerdo de 9 de julio de 2013 que regula que se añadan dos días de permiso máximo al año, cuando alguna festividad oficial coincide en sábado.

La Administración viene a suprimir los dos días de permiso que corresponde, al restar dos días festivos oficiales del cálculo, lo que deja sin efecto el citado Acuerdo (2-2 = 0) práctica que resulta restrictiva de derechos.

USTEA entiende que de no rectificarse, una vez más se provoca un agravio comparativo al personal con respecto al de otras Consejerías con jornadas especiales, como por ejemplo la de Justicia, en la que ya se ha aprobado el calendario laboral 2025 en los términos que hemos expresado. Es por ello que pide que el cómputo anual máximo sea de 1514,5 horas y 223 días de trabajo efectivo.

La Consejería manifiesta desconocer el calendario de Justicia, pero reconoce que esto ha generado controversia en varias ocasiones, por lo que se compromete a contrastar la información y si ellos han descontado los 14 festivos, se comprometen a rectificar el cálculo del cómputo y enviar la propuesta definitiva para que procedamos a su aprobación y en su caso, a la firma, momento en el que se remitirá a las delegaciones territoriales para que inicien las negociaciones de calendarios laborales.

3. Modificaciones de RPT.

- **CPA.**

Una vez incorporado a las RPTs los puestos del personal reubicado de la Red de RTL, tienen la foto fija y están en disposición de iniciar el trabajo de estudio para su modificación/ actualización.

- **Centros Residenciales de Personas Mayores.**

Igualmente, una vez incorporado a las RPTs los puestos del personal reubicado de la Red de RTL, van a iniciar el estudio. La única modificación que se va a acometer con carácter de urgencia es la creación de 3 puestos de Auxiliares Sanitarios en el C.R.P.M. Heliópolis, puesto que se han estado cubriendo a través de movibilidades funcionales del colectivo de PLAs durante un largo periodo, manifestando que es una necesidad estructural.

- **CVO.**

Está prevista la creación de un equipo autonómico que se va a incorporar en la Consejería con funciones de coordinación. Además se va proceder a crear:

- 5 puestos de Terapeuta Ocupacional en Córdoba, Cádiz, Málaga, Sevilla y Algeciras (esta última en sustitución de un puesto de médico que se suprime por su difícil cobertura)
- 8 puestos de DUE, 1 en cada CVO excepto en Algeciras.

Por otra parte, se va a ampliar la jornada de los médicos relevistas del 50% al 100% para reforzar las plantillas. Será a coste del Capítulo I de la partida presupuestaria de la Consejería. Función Pública ha dado el visto bueno, y se va a empezar con dos médicas del CVO de Sevilla.

- **Dirección General de Prestaciones, Ayudas y Subvenciones: personal laboral.**

Las adscripciones temporales, se van a materializar como definitivas en la RPT, ésta modificación se ejecutará por resolución de Dirección Gral. RRHH y FP. Al igual que la reciente modificación de la Red de RTL será por Decreto, con lo que no irá a negociación, como el resto de modificaciones previstas señaladas en los puntos anteriores.

4. Situación de los Centros de Protección de Menores tras el Plan de Infancia y Adolescencia 2023-2027.

Informan que no se van a acometer cambios sustanciales en la configuración de los centros, y que éstos no afectarán a las plantillas .

- **Centro de Protección de Menores Ángel Ganivet Granada**

La baja ocupación no implica cambio en el centro ni en la política de personal, responde únicamente a criterios de derivación de los equipos, pero nada tiene que ver con un posible cierre. Transmite tranquilidad.

- **Centro de Protección de Menores Carmen Michelena Jaén**

En 2022 se iniciaron unas obras para mejorar la eficiencia energética que ya se han finalizado, pero quedan algunos problemas que subsanar. Es posible que cambie su configuración o uso del recurso, pero no significa que su destino sea distinto al de menores.

5. Situación de los Centros de Personas Mayores:

- **Centro Zaytum**

El SGT expone que esta reforma ha sido financiada con fondos europeos Next, y que está en plazo de ejecución, siendo la fecha límite junio de 2026. La empresa que la ejecuta ha

hecho una oferta de reducción de plazos, por lo que piensa que estará finalizada a lo largo de 2025 y una vez acondicionado, el personal reubicado provisionalmente volverá a su centro.

6. Turnicidad.

- **Caso de Granada.**

Detectados problemas con el complemento de turnicidad de personal que llevaba años realizando turnos sin percibirlo, la Administración lo abonará con carácter retroactivo. Están trabajando con Función Pública para poder abonar los períodos completos, más allá del año que marca la ley de retroactividad del adeudo de cantidades.

La gestión se ha retrasado debido a los cambios de código multipuesto a códigos únicos, por lo que en una primera fase lo abonarán desde que se modificaron los códigos.

- **Personal de RPT y personal de RTL**

Se ha mantenido la turnicidad al personal incorporado de las RTL que venían con esta característica a puestos susceptibles de realizar turnos, pero los puestos que no lo tenían no se ha incluido en la RPT, salvo en aquellos que los puestos de destino se realizan turnos. Sin embargo, las personas que se han incorporado a puestos en los que están solos, no pueden tener turnicidad.

El personal ha venido con las condiciones que se pactaron en la comisión negociadora para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero las modificaciones que haya que acometer tras la incorporación de estos trabajadores y trabajadoras, habrá que estudiarlas (por ejemplo si en un CPA había un solo ordenanza y ahora se ha incorporado otra persona) y se actualizarán en futuras modificaciones, como el resto de las modificaciones al ser ya puestos propios de la Consejería.

7. Procedimiento adaptación puestos de trabajo.

La Jefa de Personal reconoce el problema que supone que en determinadas categorías, con una media de edad alta. El número de adaptaciones es cada vez mayor, lo que supone que las funciones que no pueden realizar recaigan sobre el resto de la plantilla.

Informa que van a intentar consensuar con el equipo médico de los CPRL las posibilidades de adaptación de los puestos y si atañen a las funciones esenciales, plantear la alternativa de un posible cambio de puesto.

La propuesta de crear códigos específicos para cubrir estas necesidades o sustituciones a tiempo completo, supondría aumentar el presupuesto ya que se estarían duplicando los puestos y se trataría de sustituciones de por vida, con lo que se podría agotar el presupuesto para cubrir IT, por ello no lo valoran como viable.

8. Coberturas de Vacaciones e IT: porcentajes.

La Administración informa que han tenido restricciones, se están cubriendo todas las vacantes y sustituciones de IT.

9. Reconocimiento médico.

La Administración manifiesta que la última vez que se ofertó en SSCC, únicamente los solicitó un 10% del personal voluntario, para los conductores es obligatorio.

Están dando prioridad al personal de CPM y Residencia de Mayores, las delegaciones lo están poniendo en marcha en la medida de las posibilidades de sus recursos preventivos y los servicios médicos de los CPRL. En algunas provincias, como Granada, se han llevado a cabo recientemente.

10. Activación Grupos de Trabajo Residencias de Mayores, CPA y Centros de Protección de Menores

El SGT manifiesta no tener inconveniente en activar los grupos, pero querría definir los componentes, el funcionamiento...

USTEA informa que ya se acordó su composición y se constituyó en el seno de la Subcomisión. Así mismo refiere la necesidad de modificar el Reglamento de funcionamiento interno conforme a la modificación del artículo 10 del VI Convenio Colectivo, tanto en lo que respecta a las facultades de la Subcomisión como a su composición, en la misma proporción que se ostente en la Comisión de Convenio tras los procesos electorales. Los grupos de trabajo deberían ir en consonancia con esta composición, con un máximo de dos miembros por Organización Sindical, para que fueran operativos.

La jefa de personal propone que en una próxima Subcomisión se aborde esta modificación del Reglamento.

El SGT considera que, puesto que se van a llevar a cabo modificaciones de la RPT en el seno de esta Subcomisión y nos reuniremos previamente para negociar dichas modificaciones, ya no sería necesario activar los grupos de trabajo. Sin embargo, USTEA opina que además de la modificación de la RPT, sería necesario abordar otros temas como la revisión de protocolos de acompañamiento y otros específicos de los centros, en función de la tipología de los residentes.

La Administración considera que los protocolos que no sean transversales (agresiones, acoso...) son competencia de los centros. USTEA expone que, aunque ciertamente no sea competencia de la Subcomisión, la Consejería puede dar instrucciones y coordinar las actuaciones, al igual que se hace con otras materias, puesto que supone un problema en muchos de los centros dependientes de la Consejería.

11. Ruegos y preguntas

USTEA manifiesta su preocupación por la falta de dotación de Asesores Técnicos de PRL, inferior al dimensionamiento que el Plan de PRL establece para las Unidades de PRL en todas las provincias, faltando un Técnico en la mayoría de Delegaciones y en el caso de Jaén incluso los 3 que debería tener. Tampoco dispone, ni parece que haya planteamiento de crear los puestos de técnicos intermedios ni la unidad de apoyo administrativo que el propio Plan estima necesarios.

Es por lo que, dado el número de centros y personal adscrito a esta Consejería, la falta de

los recursos necesarios impide la adecuada integración de la prevención de riesgos laborales en la organización general de la Consejería y sus centros territoriales, incumpliendo con ello el artículo 14.2 de la Ley de PRL ...”*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio*” Con los recursos actuales, difícilmente se puede llevar a cabo la gestión de la actividad preventiva con lo que ello implica (actualización de Evaluaciones de riesgo, seguimiento de las Planificaciones preventivas, adaptaciones de puestos, investigación de accidentes laborales, formación, reconocimientos médicos...)

USTEA pregunta si se ha incluido una partida en el proyecto de Ley presupuestos de 2025 de inversión en PRL y para la dotación de los puestos, al objeto de dar el debido cumplimiento al Plan, en concordancia con la LPRL.

La Administración reconoce la necesidad de avanzar en esta materia y el esfuerzo que ha hecho en el último año por cubrir muchos de estos puestos, sin embargo refiere problemas de cobertura por falta de personal funcionario que opte a los mismos, por lo que antes de perder la dotación, la destinan a otros fines.

USTEA discrepa de esta justificación, puesto que existe formación reglada y profesionales en materia de PRL que estarían dispuestos a ocupar estos puestos, debiendo modificar en cualquier caso la forma de acceso y posibilitar que sean ocupados por personal laboral los técnicos intermedios. Consideramos que precisamente la infradotación de las unidades, como en el caso alarmante de Educación denunciado por USTEA y con sentencias estimatorias , es lo que lleva a que el personal empleado público no quiera optar a cubrir estos puestos.

Reconocemos que se han cubierto algunos puestos, pero siguen siendo insuficientes para poder llevar a cabo la gestión preventiva. Tampoco estamos de acuerdo con la opción de contratar empresas externas, que suponen soluciones puntuales pero no mantenidas en el tiempo, como deben ser las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, reivindicamos los servicios preventivos públicos propios.

La jefa de personal confía que con la creación de estos puestos de estructura, se puedan cubrir en los procesos ordinarios y se creen bolsas que permitan su cobertura de forma más ágil.

ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS PÚBLICOS