

INFORME SUBCOMISIÓN DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 17 de noviembre de 2022

Previo a entrar en los puntos, se presenta a las OOSS la nueva Secretaria General Técnica de la Consejería.

ORDEN DEL DÍA:

Punto 1.- Aprobación del Acta de 30 de noviembre de 2021.

Estimadas las alegaciones presentadas, queda aprobada por unanimidad.

Punto 2.- Propuesta de calendario laboral 2023.

La Consejería presenta su propuesta al objeto de determinar la jornada máxima en cómputo anual para 2023, de horas efectivas de trabajo a realizar por el personal adscrito a esta Consejería que servirá de base para elaborar los calendarios laborales que la representación del personal de las Delegaciones Territoriales debe negociar:

JORNADA ANUAL DEL PERSONAL LABORAL AÑO 2023

DÍAS NATURALES: 365

SÁBADOS: 52

DOMINGOS (incluyendo los días 24 y 31 de diciembre): 53

FESTIVOS + LOCALES (12 + 2 = 14): 14

24 y 31 DICIEMBRE (domingo): 0

TOTAL DÍAS LABORABLES: 246

VACACIONES: 22

DÍAS DE TRABAJO EFECTIVO: 224

JORNADA DIARIA Y ANUAL (224 días a 7 HORAS): 1.568

DEDUCCIONES ART. 29 VI CONVENIO P.L.J.A: 14

FERIA (4 días: reducción 1 hora)

S. SANTA (3 días: reducción 1 hora)

NAVIDAD (7 días: reducción 1 hora).

JORNADA ESTIVAL (desde 16/06/2023 al 15/09/2023 ambos inclusive 65 días x 0,5 horas) -32,5

TOTAL HORAS TRABAJO EFECTIVO: 1.521,5

“La jornada en cómputo anual (1.521,5 horas), se ha obtenido una vez efectuadas las deducciones previstas en el art. 29 del Convenio Colectivo así como mediante descuento de 14 días festivos, y de la reducción horaria del periodo estival, no realizándose el descuento de 24 y 31 de diciembre al coincidir en domingo.”

Conforme al Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se

añadirán, como máximo, dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Asimismo de conformidad con la Orden de 13 de diciembre de 2005, por la que se establece la compensación de festivos, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo se añadirán días adicionales de libre disposición por el personal añadidos a los que correspondan en función de la antigüedad.”

La Consejería estima añadir al texto de criterios el literal del ACUERDO DE LA COMISIÓN DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA POR EL QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 36.5.1 DEL VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, para evitar la conflictividad que provoca las diferentes interpretaciones sobre los días adicionales de libre disposición correspondientes a la compensación por los días 24 y 31 de diciembre :

Se añade: “Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares y acumulables a los previstos en el apartado 1.2.1.

Esta compensación es incompatible con los días de descanso por prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre.”

“ Dentro del crédito horario anual (1.521,5 horas máximas de trabajo efectivo), se disfrutarán los días de asuntos particulares que correspondan durante el ejercicio, a petición del personal, teniendo en cuenta su antigüedad para el año 2023.

La jornada establecida, será negociada en la Delegación Territorial respectiva, con el órgano de representación del personal, respetando el cómputo anual de 1.521,5 horas y los 224 días máximos de trabajo efectivo, aplicado de conformidad con la normativa.

Los turnos se realizarán de forma que se respete el descanso semanal obligatorio de conformidad con el artículo 29.2 del vigente Convenio Colectivo, correspondiendo a las direcciones de los respectivos centros la fijación del inicio y finalización de los turnos y los casos puntuales en determinados centros en los que por entrega de información o comunicaciones orales deba existir coincidencia entre el turno entrante y saliente. Los cambios en los turnos se realizarán de conformidad con el art. 26.4.1.5 del Convenio Colectivo, debiendo tener presente que las permutas entre el personal, necesitan la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo. El personal tendrá derecho a disponer del cuadrante que le corresponda debidamente cumplimentado, de conformidad con la normativa de aplicación.

Las vacaciones anuales de todo el personal, en cuadrante, serán de 22 días hábiles de trabajo efectivo o de los días proporcionales que le correspondan en función del tiempo trabajado, con el máximo según la antigüedad de 26 días hábiles. Quienes tengan reducida su jornada laboral con la consiguiente reducción de retribuciones tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones anuales retribuidas en los mismos

términos que el resto del personal.

Conforme al Acuerdo de 21 de junio de 2016, el personal que tenga días adicionales por vacaciones no podrá, en ningún caso, alcanzar el límite establecido en el cómputo horario máximo anual.

Los centros de trabajo, de conformidad con el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo, elaborarán el calendario laboral de todo el personal. Una vez negociado el periodo de vacaciones anuales se unirá como anexo al mismo.

APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE PROTECCIÓN DE MENORES

Exclusivamente para estos centros se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- En los cuadrantes del personal que desempeñe puestos de Psicólogo/a, Trabajador/a Social, Diplomado/a en Enfermería, Educador/a, Monitor/a de menores, Profesor/a de prácticas, Especialista de Puericultura o Auxiliar Cuidador/a, se incluirán, dentro de la jornada anual establecida, siempre que se realice en cumplimiento de sus funciones, 178 horas para programación, coordinación y evaluación, elaboración de informes a menores y memorias de actividades, visitas a familias de menores o acompañamiento de éstos y desarrollo de actividades de tutoría escolar. Estas actividades se desarrollarán preferentemente en el centro de trabajo o en aquellos otros espacios autorizados por la Dirección del Centro a propuesta del personal.

2.- El resto del personal con implicación en funciones educativas en los Centros, dispondrán de un total de 40 horas para la asistencia a reuniones de coordinación a las que sean convocados, computándose éstas como de trabajo efectivo. De lo acordado en la Subcomisión se dará traslado a las Delegaciones Territoriales de esta Consejería para la aplicación en los centros dependientes de las mismas. Si durante la aplicación del presente Calendario, se aprobará cualquier modificación normativa, las partes implicadas en la negociación se someterán a lo que se disponga en las mismas.”

USTEA solicita aclaración concreta y concisa que resuelva las diferentes interpretaciones sobre el solapamiento.

La Consejería mantiene la redacción del texto, quedando a criterio de las direcciones de los centros de trabajo en qué casos puntuales en los que por entrega de información o comunicaciones orales deba existir coincidencia entre el turno entrante y saliente. Quedando claro que de autorizarse, el tiempo realizado es considerado como horas de trabajo efectivo y sin llegar a estimar una regulación clara de los casos en los que debe autorizarse, por ejemplo al personal de enfermería.

Sin alcanzarse acuerdo con las organizaciones sindicales respecto a los criterios de calendarios, quedan fijadas las horas de trabajo efectivo para el ejercicio 2023 en **1.521,5 horas en cómputo anual.**

Punto 3.- Información sobre cuestiones planteadas por la representación sindical: grupos de trabajo, diversas cuestiones relativas a los centros de trabajo.

Puntos planteados por USTEA:

1.- Constitución Grupos de Trabajo (Residencia Mayores, CPM y CPA) y acuerdo de fecha de primera reunión de cada uno, para acordar las líneas de funcionamiento generales así como, la periodicidad de las reuniones.

USTEA entiende que no podemos seguir sin abordar los problemas específicos de cada centro de trabajo para adaptar las RPTs y la gestión de los centros de trabajo a las necesidades reales, que venimos arrastrando desde hace años y que de hecho, motivó en su día que se aprobara la constitución de los citados grupos, los cuales no llegaron a funcionar por desidia de la Consejería.

La Consejería informa que ha remitido a las Direcciones Generales nuestra petición, pero que necesitan más tiempo para abordar la constitución y/o continuidad de los Grupos de Trabajo ya que con el cambio de Gobierno los responsables han cambiado y están aún estudiando la peculiaridades de los centros de trabajo y su gestión.

2.- Limitación de derechos de conciliación familiar y otros permisos.

En las Residencias para Personas Mayores, con especial incidencia en los departamentos de enfermería y Servicios domésticos tienen grandes dificultades para poder disfrutar de sus permisos, puesto que normalmente trabajan bajo mínimos de plantilla y no se los conceden por necesidades del servicio, acumulando la mayoría los días de asuntos particulares a final de año sin haberlos podido disfrutar.

Esta situación estructural, se intenta solventar uniendo los días de permisos al periodo de vacaciones y compensación de domingos y festivos a los periodos estival y/o navideño, desvirtuando el derecho regulado para hacer frente a necesidades sobrevenidas personales y/o familiares no reguladas en otra modalidad de permisos o licencias y mucho menos en el los conceptos de vacaciones o compensación de domingos y festivos trabajados.

Igualmente se puede constatar que en los centros de Huerta Palacio y sobre todo en Marchena tienen muchas horas generadas por tener que acudir a trabajar en descansos para cubrir las ausencias imprevistas.

En otros centros de trabajo, por ejemplo en la Residencia de Almería se parchea la falta de personal en el departamento de enfermería, con movilidades funcionales de dudosa legalidad.

Por último, se suma que los continuos cambios de turnos por falta de personal hace inviable la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otro colectivo que presenta dificultades para poder disfrutar de cualquier tipo de permiso, incluidas las vacaciones, es el personal de los CPAs. En particular en los CPA

de Sevilla, que en muchos casos solo cuentan con un personal de en puesto de ordenanza y la dirección, y además, no se cubren las vacaciones y la bajas por IT en éstos y en los centros donde hay dos ordenanzas. A esto se suma la complejidad de la puesta en marcha del nuevo plan de apertura en mañana-tarde y en sábados.

La Consejería manifiesta que para este año está agotada la tasa de reposición e imposibilita poder cubrir hasta el año que viene las vacantes dotadas libres, por lo que es la organización de los centros las que tienen que gestionar para facilitar que no se produzca dicha limitación de derechos y reitera lo expuesto por la Dirección General de Función Pública en Comisión de Convenio informando que para el ejercicio 2023 no habrá tanta limitación en la tasa de reposición y permitirá cubrir las vacantes de estructura, por la ampliación una tasa adicional que regula los PGE.

3.- Adopción de medidas de Prevención Riesgos Laborales

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad incumple de manera sistemática la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto que no se llevan a cabo las actuaciones necesarias que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, tal como dispone el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La mayoría de los centros dependientes de las distintas Delegaciones carecen de Evaluación Inicial de Riesgos y Planificación Preventiva o bien ésta no ha sido actualizada en más de 10 años, los trabajadores y trabajadoras no reciben Información y Formación preventiva específica para sus puestos, no se realizan los reconocimientos médicos que garanticen la vigilancia periódica del estado de salud del personal, así como tampoco se actualizan los Planes de Evacuación y Emergencia con la periodicidad exigida. Todas estas actuaciones son necesarias y de obligado cumplimiento por parte de la Consejería, como empleador, en cumplimiento de la Ley de PRL.

La Inspección de Trabajo se ha pronunciado en varias ocasiones al respecto requiriendo a las distintas Delegaciones la subsanación de deficiencias en materia preventiva. Incluso con la elevación de requerimientos definitivos al Órgano Competente, de conformidad con el artículo 5.5 del citado R.D. 707/2002, de 19 de julio, transcurrido el plazo fijado para el cumplimiento de las medidas propuestas. (Adjunto requerimientos por falta de evaluaciones de riesgo y oficio de la elevación del expediente).

El Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, dispone de conformidad con el artículo 2.1 del Reglamento de Servicios de Prevención, «el Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, en el sistema general de gestión de las mismas y se establece la política común de Prevención de Riesgos Laborales». Para ello deberán contar con la adecuada dotación de medios personales y materiales, que de acuerdo con su estructura sectorial y territorial acometa las funciones de prevención especializadas y gestione la integración de la

prevención. El último Plan de Prevención de la CIPSC, aprobado en febrero de 2021, contemplaba la necesidad de disponer de 20 Asesores Técnicos de prevención de riesgos laborales de nivel superior distribuidos entre las distintas Delegaciones Territoriales según número de centros y trabajadores, sin embargo, en esa fecha, solo estaban creadas y dotadas 4 plazas, siendo 16 las plazas pendientes de crear y dotar.

La Inspección Provincial de Trabajo de Sevilla también se pronunció efectuando propuesta de requerimiento al respecto el 1 de marzo de 2022 (adjunto documentación). A pesar de que puntualmente se ha contado con Técnicos de Prevención respondiendo a planes de choque aprobados para hacer frente a las actuaciones que la pandemia ha requerido, la falta de medios de forma permanente ha llevado a la situación antes descrita y a una importante carencia de documentación preventiva, así como de las actuaciones en materia de PRL exigidas por la Ley.

Dicho lo anterior, desde USTEA consideramos que para revertir esta situación es necesario actualizar el Plan de PRL de la Consejería tras la nueva reestructuración y dotar y cubrir todos los puestos de Asesores Técnicos que contempla el Plan para poder llevar a cabo la gestión preventiva especializada y las funciones atribuidas a los Servicios de Prevención.

La Consejería dice que se están ofertando estos puestos por artículos 30 (personal funcionario) pero que se encuentran con el problema de no tener candidatos e incluso de renunciadas una vez seleccionado.

USTEA expone que teniendo en cuenta que el punto del Orden del Día es meramente informativo sin dar solución a los problemas planteados y entendiendo que los asuntos tienen suficiente entidad e incidencia en el personal que representamos, éstos merecen ser tratados en profundidad, además debemos tener en cuenta los cambios que se van a producir por la aplicación de la normativa de contratos de duración determinada en las sustituciones de los periodos vacacionales, cuestión que también debe ser abordada. Por todo ello, pide un compromiso firme a la Consejería de convocar una reunión de la Subcomisión en la segunda quincena de enero.

La Consejería argumenta no estar en disposición de poder convocar en enero, comprometiéndose a convocar en el primer trimestre de 2023

Punto 4.- Ruegos y preguntas.

USTEA se reitera en lo dicho en el punto anterior, los problemas de los centros de trabajo merecen ser tratados con mayor profundidad en los Grupos de Trabajo y en una reunión de la Subcomisión, y no en un ruego sin expectativa de solución.

La Consejería, se reafirma en su compromiso de convocar en el primer trimestre del 2023 la Subcomisión, para lo cual pide que las OOSS presenten propuestas de solución para cada punto que se lleve al Orden del Día.