

ABRIL 2024



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.coo.es

Los retos en la negociación a corto plazo en la Junta de Andalucía:

Concurso abierto y permanente, Carrera profesional, Teletrabajo, recuperar derechos arrebatados...

La negociación del desarrollo de la Ley de Función Pública andaluza y otros acuerdos y negociaciones realizadas por nuestro sindicato, están dando impulso a que se concreten a corto plazo unas reivindicaciones que CCOO lleva años reclamando.

El contenido del futuro Decreto de **Teletrabajo** se está negociando en diferentes grupos de trabajo (dependientes de Mesa General, Sectorial y Comisión de Convenio. CCOO está intentando mejorar una propuesta inicial poco ambiciosa de la Administración.



En cuanto a la **carrera profesional**, CCOO presionará para que se inicie la negociación lo antes posible en los diversos ámbitos de negociación. La ley de Función Pública andaluza contempla su desarrollo y habrá que establecer tramos, retribución, etc.

En cuanto a recuperación de derechos, se ha acordado un nuevo reglamento de Acción Social. También exigimos la recuperación de las extras "sustraídas", los dos días de asuntos particulares más que contemplaba nuestro convenio y acuerdo y todos y cada uno de los derechos que nos fueron arrebatados.

CONTENIDO

- ☑ *Portada.* Retos de CCOO.
- ☑ *Pág. 2.* Personal funcionario.
- ☑ *Pág. 3 y 4.* CCOO da voz al personal funcionario. Personal del SAE.
- ☑ *Pág. 5.* Personal laboral Administración General. ¿Para cuando la apertura de BUC?. CCOO exige negociación.
- ☑ *Pág. 6.* Sector Público Instrumental.
- ☑ *Pág. 7.* Incremento retribuciones.
- ☑ *Pág. 8.* Sentencia TJUE.



PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO muestra su malestar a ASSDA por no contar con el personal técnico en la gestión de procesos

En un escrito dirigido al Director Gerente de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de la Junta de Andalucía se critica que no se tenga en cuenta en la gestión de procesos a personal que lleva más de quince años trabajando en la Agencia.



Según este escrito, los cambios introducidos en los proceso de gestión necesitan de formación, soporte técnico adecuado y personal suficiente para asumirlo. El personal laboral y funcionario adscrito a la valoración de la dependencia han participado en todos los cambios, pero las decisiones que ha tomado la Agencia de forma unilateral dificulta mucho la colaboración en medidas que no benefician al personal afectado de la ASSDA ni a la ciudadanía. CCOO considera que el cambio de procedimiento no resuelve el problema de las lista de espera, ya que no hay recursos suficientes para resolver los servicios y deja a las personas en una lista sin recursos y sin atención.

Se solicita una **negociación real** para poder defender los derechos laborales del personal y garantizar la mejor atención a las personas usuarias del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia Andaluz.

REPRESENTANTES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CCOO SE REUNEN EN ANTEQUERA

Se han reunido representantes de todas las provincias y del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía.



En esta reunión se ha informado de los escritos presentados por el sindicato. Relacionados con la falta de personal, la necesidad de actualizar la RPT, solicitando menos puestos PLD y contra el desprestigio de lo Público.

En cuanto a los avances conseguidos con importantes aportaciones de CCOO se ha señalado la estabilización de personal interino, mejoras en la función pública, concurso abierto y permanente, Teletrabajo y plan de Igualdad. CCOO mantendrá su exigencia de recuperar las pagas complementarias y la acción social.

Otras reivindicaciones de CCOO son el plan de movilidad, modificación y actualización de RPT, atención al personal funcionario en zonas rurales, bolsa única de personal interino, uso de fondos adicionales, nueva estructura de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, problemas de personal e infraestructura en los archivos. Firma digital profesional (para evitar que tengan que hacerlo con la propia firma del empleado/a público) dignificación de colectivos como Agentes de Medio Ambiente, Valoradores de la dependencia, Medicina del Trabajo, Conciliación, Promoción provincializada. Desarrollo plan de igualdad y ley de Función Pública Andaluza.

CCOO DA VOZ AL PERSONAL FUNCIONARIO



Puedes enviar tus comentarios, opiniones, denuncias sobre la situación del personal funcionario y lo publicaremos. Sobre temas generales o en tu centro de trabajo. Envía un correo a autonómica-and@fsc.ccoo.es

Autor: **E.P.Z.**

OFICINAS Y CENTROS DE EMPLEO DEL SAE: MÁS PERSONAL, MÁS FORMACIÓN, SEGURIDAD Y TELETRABAJO PARA UN SERVICIO DE CALIDAD

Las empleadas y empleados públicos del SAE necesitamos motivación, formación y trabajo no presencial para desarrollar una labor social tan vital para la economía y el empleo como es la intermediación laboral.

El SAE dispone de una importante red de recursos humanos y materiales distribuida por todo el territorio andaluz. En total cuenta con 193 oficinas repartidas en las 8 provincias de Andalucía, que ofrecen servicios tanto a personas demandantes como a empresas. Más de 3000 empleados públicos componen la plantilla del SAE. Su labor de intermediación y atención es fundamental.

Actualmente el SAE está implantando un nuevo sistema de trabajo, el **Modelo de Gestión Integral (MGI)**, cuyo objetivo principal a nivel interno es mejorar los recursos, servicios y programas de la propia organización. De cara a la ciudadanía pretende promover la autonomía del usuario, poniendo especial atención en la orientación laboral. En el proceso de implementación en repetidas ocasiones se nos ha informado que con el nuevo modelo **“todos hacen de todo”**. Para ello, hemos recibido formación pero a efectos prácticos ésta no ha ido acompañada con el trabajo diario en las oficinas ni con unas instrucciones claras de actuación. Nos hemos visto en la tesitura de realizar labores para las que no se nos ha preparado, sin importar el grupo profesional, el nivel ni la experiencia.

De este modo, personas que se dedicaban solo a la orientación o asesoramiento a las empresas están gestionando las demandas o las ofertas de las empresas.

Así mismo, administrativos C1 están realizando labores de orientación como itinerarios individuales de inserción o búsqueda activa de empleo sin los conocimientos específicos adecuados.

El compañerismo, la formación mutua y, en definitiva, el buen hacer entre el personal ha sido el principal responsable de que esta circunstancia no haya derivado en una situación caótica. Algo que hay que poner en valor, teniendo en cuenta la falta de personal que padecen muchas de las oficinas, especialmente las que se encuentran en zonas de rurales, donde no se sustituyen a quienes están en procesos de IT ni se cubren puestos vacantes con la premura necesaria, tanto en puestos base como de estructura.

Paralelamente se han tomado medidas como la eliminación del vigilante de seguridad y de los puntos de empleo. La falta de vigilancia nos ha dejado en una situación de vulnerabilidad ante los conflictos que se generan con determinadas personas usuarias.

(continuación).

Los puntos de empleo se habían convertido en una herramienta útil para las personas usuarias. Renovaban su demanda de empleo sin necesidad de cita. Actualmente se ha sustituido por la APP del SAE, ordenadores en la oficina o cita previa. Este cambio ha supuesto una enorme carga de trabajo en la oficina ante la negativa de un buen número de usuarios sin competencias digitales, especialmente en zonas rurales, que no saben o no quieren usar el ordenador o la APP. También se ha convertido en fuente de conflicto dado que desean renovar o reinscribirse como demandantes en el instante.

Por otra parte, las empleadas y empleados del SAE llevamos tiempo sufriendo la negativa general a la posibilidad de prestar servicios de forma no presencial. Las solicitudes de teletrabajo se rechazan por sistema. Sin embargo, realizamos muchas tareas que son absolutamente compatibles con el teletrabajo: citas telefónicas, requerimientos de documentación para actualizar demandas de empleo, respuesta al correo y teléfono de la oficina, entrevistas telefónicas a solicitantes de la renta agraria, llamadas a personas candidatas de ofertas y a empresas para gestionar anuncios, la propia gestión de anuncios, correos para el envío de candidaturas (un claro ejemplo de todo esto lo encontramos en la pandemia).

La modalidad de teletrabajo no supone una merma en los servicios que ofrecemos. Contribuye a una mejor organización del trabajo y optimización de los recursos puesto que los aplicativos que usamos permiten hacer un seguimiento de llamadas y servicios realizadas por el personal, además en el caso de las telefónicas el servicio desde casa sería de mayor calidad ya que evitamos el ruido e interrupciones que se producen en la oficina.

Teletrabajar nos igualaría al resto de empleados del SAE ya que el 100% de las solicitudes de teletrabajo presentadas por empleados públicos de Servicios Centrales y periféricos del SAE han sido resueltas favorablemente, no siendo con las presentadas por quienes estamos empleados en oficinas y centros de empleo. El teletrabajo supone una mejora para conciliación, aumenta la productividad, reduce el riesgo de accidentes y estrés para quienes se desplazan diariamente a oficinas de zonas rurales y contribuye a limitar la huella ecológica. Se ha demostrado con creces, durante el Covid y también en los resultados obtenido en la provincia de Sevilla, que este sistema es posible y eficaz en las oficinas y centros de empleo.

Para que las oficinas y centros de empleo del SAE sea un destino atractivo para las empleadas y empleados públicos y para ofrecer un servicio de calidad sería necesario:

- Dotar a las oficinas de los **recursos humanos** necesarios, sustituyendo quienes se encuentran de baja por IT, cubriendo vacantes y ofreciendo puestos de estructura.
- Ofrecer **instrucciones claras** sobre la labor a desarrollar por el personal según su grupo/subgrupo, nivel, etc.
- **Formar** previamente a quiénes van a realizar una determinada prestación de servicios y realizar píldoras formativas continuadas sobre materias concretas y directamente relacionadas con el trabajo diario.
- Volver a instaurar los **puntos de empleo** en la oficina como herramienta de apoyo a la atención al usuario.
- Mantener la **seguridad** en las oficinas y centros de empleo ante conflictos.
- Ofrecer la posibilidad de **teletrabajar** permitiendo que convivan la modalidad presencial y no presencial de trabajo.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

PRÓXIMA COMISIÓN DE CONVENIO

Se celebrará el próximo 11 de abril

¿PARA CUANDO LA APERTURA DE BUC?



El 22 de enero fue la última reunión de Comisión de Seguimiento de BUC. En ella se trataron, sin cerrar, las propuestas de modificación del reglamento de Bolsa Única Común (BUC).

Desde esa fecha los sindicatos no hemos vuelto a ser convocados. Aún quedan algunas (pocas) categorías por publicar los listados definitivos.

Una vez se publiquen, **CCOO exigirá la inmediata apertura de BUC.** Después de más de cuatro años la bolsa está desactualizada: Muchas personas han accedido a fijo, otras han cambiado sus circunstancias personales o familiares, otras tienen más de cuatro años de antigüedad, experiencia, formación, que no se le tiene en cuenta.

Seguimos teniendo una bolsa abierta y permanente que no es ni abierta ni permanente.

TEMAS DE NEGOCIACIÓN:

- **ACCIÓN SOCIAL:** ámbito de Mesa General. Acuerdo sobre el reglamento.
- **DECRETO TELETRABAJO:** Ámbitos de Mesa General, Comisión de Convenio y Mesa Sectorial. Se está implementando en función de las posibilidades técnicas de la aplicación. Tanto en el ámbito de personal laboral como funcionario. Es necesario modificar el convenio.
- **INCLUSIÓN DE PLUSES EN COMPLEMENTO DE PUESTO.** Una antigua reivindicación de CCOO que parece que puede ser negociada a corto plazo.
- **SUPRESIÓN CURSO HABILITACIÓN.** Existe coincidencia en la necesidad de negociar una modificación de convenio para suprimir el curso de habilitación de la promoción del personal laboral.
- **CARRERA PROFESIONAL.** Negociación no iniciada, pero que se contempla en la ley de Función Pública de Andalucía.
- **RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL.** Tras la reclasificación el personal Auxiliar de Autopsia en Personal Técnico superior de Anatomía Patológica se aborda una categoría del grupo III que incluya Oficial de 1ª de oficios, Jefe Svs. Técnicos y/o mantenimiento. Solicitamos abordar la reclasificación a grupo III y funcionarización de Celadores Forestales, reclasificación de Traductor/a Intérprete y otras categorías.
- **BOLSA DE PROMOCIÓN TEMPORAL.** Negociación no iniciada. A raíz de la negociación de la BUC se llegó a un compromiso de crear una bolsa al estilo de la del SAS.

CCOO SEGUIRÁ EXIGIENDO LA RECUPERACIÓN DE TODOS Y CADA UNO DE LOS DERECHOS QUE NOS FUERON ARREBATADOS.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Conceptos retributivos del sector público instrumental

La Ley 5/2023 de 7 de junio de la Función Pública en Andalucía en su Disposición adicional vigésima séptima sobre la estructura salarial en las entidades instrumentales del sector público andaluz, establece un plazo de seis meses para iniciar negociación.



En dicha negociación se deberá abordar la modificación de los conceptos retributivos del personal, sin aumento de gasto, pero incluyendo al menos los conceptos retributivos de sueldo y complemento de puesto. Igualmente establece la necesidad de incluir el factor de incompatibilidad para el personal cuyas retribuciones sean iguales o mayores a puestos homólogos del VI Convenio del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

Desde CCOO entendemos que esta negociación, sin incremento retributivo, solo sirve para perpetuar la precariedad y diferencias salariales en muchos de los entes instrumentales andaluces. Al personal de los entes instrumentales que cobra menos que personal de VI Convenio se ofrece como única salida el pluriempleo en el sector privado. Mientras que al personal con mayores derechos retributivos obtenidos por negociación colectiva se le puede llegar a sancionar limitándole el derecho de compatibilidad.

En estos momentos de negociación, como no puede ser de otra forma, CCOO estará pendiente de que la inclusión de estos conceptos negociados en su día no merme las cuantías retributivas del personal laboral al servicio de los entes instrumentales.



Para afiliarte:



Tabla de derechos



LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO SE INCREMENTARÁN UN 2% AUNQUE NO SE APROBARÁN PRESUPUESTOS DE 2024

CCOO ha negociado con el Gobierno el incremento mediante Decreto Ley de un 2%, que tendrá carácter retroactivo desde principio de año. En base al IPC el incremento podría ser un 0.5% más en función del Índice de Precios al Consumo Armonizado.



El incremento se basa en el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, suscrito por CCOO y que contempla el incremento retributivo para los años 2022, 2023 y 2024 además de otros derechos.

El conjunto de los incrementos de estos tres años, al irse consolidando, podría llegar a un 9,8% en función de determinadas variables.

APROBADO EL NUEVO REGLAMENTO DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL

El pasado 21 de marzo se ha celebrado la Mesa General Extraordinaria para aprobar el borrador de Decreto de Acción Social que va a desarrollar estas ayudas en los próximos años.

Entendemos que se ha negociado un buen Decreto, y aunque no recoja todas las propuestas de CCOO, si la mayoría de ellas, regulándose finalmente ayudas por hijo e hija a cargo menor de tres años, por gastos derivados del cuidado de los hijos e hijas entre los tres y catorce años durante los periodos de vacaciones escolares, para la atención de ascendientes a cargo, y cuando el personal empleado público se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares. Ayudas por cambio de residencia habitual y por encontrarse en situación de excedencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. También por defunción del personal empleado público, préstamos sin intereses, para la formación del personal empleado público y para la formación de los hijos e hijas hasta los veintiséis años; y ayudas para la atención a personas con discapacidad, médica o para la salud.

Para recuperar la acción social en 2025 y no acumular más años de retraso se necesitan dos cosas, primero aprobar este nuevo reglamento y además aprobar los presupuestos correspondientes.

CCOO exigirá, una vez desaparezca la limitación legal existente, que se realice la convocatoria inmediata de estas ayudas, y que el importe destinado a ella sea, al menos, del 1% de la masa salarial.

CSIF NO FIRMA. Tras haberle dado su aprobación el año pasado y hace pocas semanas en las reuniones del grupo de trabajo, CSIF votó en contra. No es la primera vez, ni creemos que será la última, que este sindicato antepone el interés electoral, a los intereses del personal.

Paco Fernández, nombrado nuevo Secretario General de la FSC Andalucía por unanimidad

Fernández releva a Agustín de la Cruz tras 12 años de mandato con una Ejecutiva adaptada a los nuevos tiempos y a cambios que se están produciendo en el mundo laboral.



El nuevo Secretario General realizaba hasta ahora las funciones de Secretario de Acción Sindical de la FSC Andalucía desde 2017, procedente de la Sección Sindical del grupo AENA.

Fernández ha recibido el 100% de los votos favorables del Consejo de la Federal, máximo órgano entre congresos.

Las personas asistentes a este Consejo Federal Extraordinario, que se ha celebrado en Torremolinos, han agradecido a Agustín de la Cruz su trabajo realizado durante casi 42 años al servicio del sindicato y su compromiso con los derechos de la gente trabajadora.



La web:



andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad

Las redes sociales



PUEDES UNIRTE EN
[ESTE ENLACE](#)

Almería 950 18 49 19 – Cádiz 956 29 71 58 – Córdoba 957 22 13 74 – Granada 958 28 98 42
Huelva 959 49 68 69 – Jaén 953 21 79 69 – Málaga 952 64 99 45 – Sevilla 954 46 45 19