



INFORMACIÓN DE SESIÓN ORDINARIA DE COMISIÓN DE CONVENIO

Celebrada el 7 de junio de 2021 por Videoconferencia

7 de junio de 2021

Orden del día:

1) Aprobación del Acta de la sesión celebrada el 19 de marzo de 2021.

Se aprueba sin modificaciones.

2) Negociación de la Oferta de Empleo Público 2021.

La Administración presenta el borrador de Oferta de empleo público correspondiente a 2021 para personal laboral. Son 783 plazas de acceso libre y 500 de promoción. La configuración es similar a la de 2020. Igual personal laboral y funcionario.

El borrador de Decreto contempla que las personas participantes “deberán relacionarse obligatoriamente a través de medios electrónicos” respecto a este proceso.

CCOO plantea:

Respecto al **acceso libre**:

- El número de plazas sigue siendo insuficiente para alcanzar una temporalidad que se aproxime al referente del 8 %. Además de la oferta ordinaria también se tienen que ofertar plazas de estabilización. Hay que eliminar la tasa de reposición.
- Echamos de menos plazas de Oficial de 1ª y Encargado. También de Analista de laboratorio. No hay plazas en el acceso 2020 ni 2021. Además de los temporales de esta categoría, habría que añadir el personal del IFAPA que tiene contratos con cargo a proyecto, asimilados a personal laboral de dicha categoría, que en muchos casos llevan seis o siete años.



Respecto a la OEP:

- Que se acumulen las ofertas 2020 y 2021. Esta posibilidad se plantea en el propio borrador de convocatoria.

Respecto a la **promoción interna**:

- Una vez más se oferta a promoción alguna categoría poco demandada, como Jefe Svs. Técnicos y Mantenimiento, que se ofertan 10 plazas pero es sabido que muy pocos trabajadores y trabajadoras fijos disponen de la titulación exigida. Solicitamos que se pase a otras categorías más demandadas como Titulado Grado Medio o Titulado Superior.

La **Directora General** de Recursos Humanos y Función Pública alega la tasa de reposición para no convocar más plazas. Dice que así se lo han planteado al Gobierno Central. Dice que Titulado Superior y Grado Medio son a extinguir, ya que sus funciones son de personal funcionario. Se sacan por que existe el mandato de ofrecer las plazas a las personas que lo ocupan. Las plazas que se incluyen son del Instituto de la Mujer. **Acepta unir las OEP 20 y 21**. El resto de plazas correspondientes a ofertas anteriores alega que no se lo permiten las leyes de presupuestos generales del estado.

La **Administración** afirma que el que no se cubran plazas de personal laboral como ha ocurrido en los últimos procesos de acceso no es responsabilidad de la administración. Dice que se han incluido las categorías en que ha habido contrataciones temporales en 2020. También se han tenido en cuenta las peticiones de las Consejerías.

En cuanto a promoción reconoce que muchas categorías que tienen titulación específica no se cubren. **CCOO plantea** que la temporalidad es de un 39% y después de los procesos pendientes seguirá siendo mayor de un 20%. Solicitamos los datos que se han citado, ya que no nos cuadra con los que tenemos nosotros.

Se acuerda la acumulación por unanimidad las OEP 20 y 21.

La propuesta es la siguiente:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021	PLAZAS 2590
--------------------------------------	------------------------

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	Cupo. Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	11	1			12
MÉDICO/A	11	1			12
GRUPO II	29	3			32
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	22	2			24
TITULADO/A GRADO MEDIO	7	1			8
GRUPO III	149	13			162
DIRECCIÓN COCINA	28	2			30
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	1			10
ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS	1				1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	18	2			20
PERS. OPERADOR PROTECCIÓN CIVIL Y TELECO	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	55	5			60
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	37	3			40
GRUPO IV	27	2	2		31
OFICIAL 2º IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTES	1				1
OFICIAL 2º OFICIOS	26	2	2		30
GRUPO V	472	39	8		519
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	427	35	7		469
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	36	3	1		40
PERSONAL DE OFICIOS	9	1			10
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				27	27
PERS. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO				17	
PERSONAL DE OFICIOS				10	
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	688	58	10	27	783

Anexo II
Promoción

PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	Cupo. Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELLECTUAL	
GRUPO I	23	2			25
PEDAGOGO/A	18	2			20
PSICÓLOGO/A	5				5
GRUPO II	55	5			60
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	28	2			30
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	18	2			20
EDUCADOR/A INFANTIL	9	1			10
GRUPO III	192	15	2		209
ANALISTA DE LABORATORIO	28	2			30
ENCARGADO/A	64	5	1		70
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	9	1			10
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	54	4	1		59
PROFESOR/A PRÁCTICAS	14	1			15
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	23	2			25
GRUPO IV	104	10	2		116
AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	9	1			10
AUXILIAR LABORATORIO	18	2			20
CONDUCTOR/A	33	3			36
OFICIAL 2ª OFICIOS	44	4	2		50
GRUPO V	82	7	1		90
PERS. SERVICIOS GENERALES	82	7	1		90
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	456	39	5	0	500

3) Negociación de las convocatorias de acceso a la condición de personal laboral fijo en categorías profesionales de los Grupos I y II, correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 2018 y 2019 (ordinarias) y 2017 y 2019 (estabilización del empleo temporal)



Se presenta el borrador de convocatoria. Intervienen representantes del IAAP. El acceso sería por Concurso- Oposición. La fase de oposición, que sería previa y eliminatoria, supondrá el 55% de la puntuación total del sistema selectivo y la fase de concurso el 45%. La categoría Traductor/a sería diferente, sin temario, con un examen que constaría de una traducción y conversación con el tribunal. La fase de oposición será única tanto si se aspira a plazas ordinarias o de estabilización o consolidación. El examen constará de dos partes: Una primera 105 preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas y una segunda también de 24 preguntas tipo test, sobre un caso práctico. Se están terminando los temarios de Fisioterapeuta, Monitor/a ocupacional, Técnico de Mantenimiento y Servicios, Perito Judicial, etc.

CCOO plantea:

- Insistimos en que se debería realizar este proceso, de manera excepcional, **mediante concurso**, ya que entendemos que lo permite el convenio. Estamos hablando de un personal que lleva trabajando décadas en la administración y ya ha demostrado con creces su capacitación. También de un personal con una edad que, prácticamente, les excluye del mercado de trabajo. La Administración es la responsable de no haber convocado los procesos correspondientes a lo largo de los años, sin haber dado la posibilidad al personal de haberse presentado a acceder a su propia categoría, lo que ha causado esta situación. Pedimos que se posicionen el resto de sindicatos.
- Los temarios de Titulado Superior y Grado Medio son una barbaridad. Muy amplios y demasiado variados. Se debe reducir y mucho. No es posible conseguir los temarios ya que no lo preparan editoriales ni academias.
- Pedimos información de por que una central sindical tenía información sobre la configuración de la fase de oposición de una categoría que no teníamos el resto.
- Proponemos que el IAAP facilite cursos al personal temporal para preparar la fase de oposición y el temario desarrollado.
- El baremo de estabilización es menos favorable para los temporales de larga duración que el baremo "ordinario". Por lo tanto, proponemos que se suprima el de estabilización y que haya un solo baremo. En caso contrario, la puntuación de experiencia fuera del convenio de personal laboral debería ser 0,0073 por día (como en el baremo ordinario).
- En el baremo siguen sin ser válidos los cursos de universidad. No se entiende que estos cursos no se baremen, sobre todo en los grupos I y II.
- Se debería valorar los exámenes aprobados para el acceso de la misma categoría.
- Se deben valorar también los cursos impartidos (sin sobrepasar el máximo de formación).

El baremo sería el siguiente:

	ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
--	-----------	----------------

EXPERIENCIA	Máximo 54 puntos	Máximo 64 puntos
Como laboral de la J la misma categoría	0,016 por día (máximo con 3375 días)	0,02 por día (máximo con 3200 días)
Resto	0,0073 por día (máximo con 7397 días)	0,016 por día (máximo con 4000 días)
ANTIGÜEDAD	Máximo 15 puntos	Máximo 20 puntos
Puntos por día	0,003	0,003
FORMACIÓN	Máximo 20 puntos	Máximo 10 puntos
Puntos por hora sin de aptitud	0,01	0,01
Puntos por hora con	0,0125	0,0125
TITULACIÓN	Máximo 10 puntos	Máximo 5 puntos
Puntos por título	2,50	2,50

PLAZAS CONVOCADAS:

GRUPO I

ORDINARIA:

PSICÓLOGO/A (1030) 5 PLAZAS
MÉDICO/A (1041) 5 PLAZAS

ESTABILIZACIÓN:

TITULADO/A SUPERIOR (1009) total: 17 (16 turno libre y 1 discapacidad).
PSICÓLOGO/A (1030) Total: 18 (17 turno libre y 1 discapacidad).
MÉDICO/A (1041) Total: 13 (12 turno libre y 1 discapacidad)
PEDAGOGO/A (1050) Total: 1

GRUPO II

ORDINARIA

DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE 20 plazas.
DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA 5 plazas.
FISIOTERAPEUTA 5 plazas.
EDUCADOR/A 10 plazas.
EDUCADOR/A CENTROS SOCIALES 5 plazas.
EDUCADOR/A INFANTIL 5 plazas.

ESTABILIZACIÓN/CONSOLIDACIÓN

TITULADO/A DE GRADO MEDIO 6 plazas.
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE 18 plazas. (17 libre 1 discapacidad).
DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA 14 plazas. (13 libre 1 discapacidad)
FISIOTERAPEUTA 2 plazas.
EDUCADOR/A 2 plazas.



EDUCADOR CENTROS SOCIALES 53 plazas. (49 libre 4 discapacidad).
MONITOR/A OCUPACIONAL 12 plazas. (11 libres 1 discapacidad).
EDUCADOR/A INFANTIL 44 plazas. (41 libres 3 discapacidad).
RESTAURADOR/A 2 plazas.
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS 2 plazas.
PERITO JUDICIAL DIPLOMADO/A 1 plazas.
TRADUCTOR/A-INTÉRPRETE 4 plazas.

La Administración dice que se compromete a estudiar las propuestas de los sindicatos para tomar las decisiones en una próxima reunión.

En cuanto a la exclusión por no pagar la tasa correcta afirma que no puede ser de otro modo.

Estudiará la posibilidad de incluir la impartición de docencia.

En cuanto a las plazas del centro cerrado CIMI San Francisco de Asís dice que en número están contemplados, pero se podrán cambiar de centro.

UGT, en esta comisión, también se ha manifestado a favor del acceso por concurso de manera extraordinaria para los grupos I y II por concurso. La Administración admite lo que CCOO lleva tiempo diciendo: que el convenio lo permite, pero que entiende que el sistema debería ser concurso oposición.

La Administración insiste en que el baremo de estabilización es más favorable ya que la puntuación por experiencia y antigüedad es mayor (pero no entra en que la puntuación de experiencia es muy parecida como laboral que fuera).

Se estudiará la valoración de cursos de universidad.

Se estudiará la posibilidad de compensar si no se llega a cinco de puntuación en la fase de oposición (media a partir del cuatro).

No aceptan los cursos de preparación del IAAP.

Se da un plazo para hacer propuestas y estudiarlas.

4) Adaptación de la Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los últimos cambios normativos producidos en estas materias.

Se plantean por parte de la Administración las siguientes modificaciones, debido a modificaciones derivadas de la ley de presupuestos y el acuerdo de la Guarda Legal en personal laboral:

«ÁMBITO DE APLICACIÓN». Queda con la siguiente redacción: «Las reglas contenidas en la presente Instrucción serán de aplicación al personal funcionario, de carrera e interino, que preste servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y en sus Instituciones, entendiéndose por tales el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Consejo Económico y Social, el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, así como la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía, Agencias administrativas y Agencias de régimen especial de ella dependientes, incluidos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General; asimismo, resultará de aplicación al personal laboral fijo, temporal e indefinido no fijo, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.»

«VACACIONES». Redacción: «6. El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios del personal por causas ajenas a su voluntad, se tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en

particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.»

«Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento», Se Redacción: [...] «En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.» El resto del apartado mantiene la misma redacción.

«Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija». Redacción: [...] «En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento de hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. El resto del apartado mantiene la misma redacción.

Se modifica el título del apartado 8.6 **«Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o de familiar»**, que queda con la siguiente redacción 8.6 **«Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de familiar»**

«Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda con fines de adopción o a acogimiento, menores de dieciséis meses», Redacción: [...] «b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y, una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho a este permiso puede ejercerse durante el año siguiente a la efectividad de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda o acogimiento, siempre y cuando en el momento de esa efectividad el menor no tenga cumplidos los dieciséis meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, guardadores o acogedores; solo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que la persona solicitante deberá justificar que la otra titular del derecho no lo disfruta. Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.»

«Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad», Para incluir la modificación realizada a propuesta de CCOO: «1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad, no pueda

valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La jornada reducida podrá ser diaria o acumulada, si bien la reducción acumulada estará supeditada a las necesidades del servicio. *(proponemos junto a CSIF que se incluya que la negativa tendrá que ser motivada. La Administración lo estudiará).*

2. Para el personal funcionario la reducción de la jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

3. El personal laboral tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la correspondiente disminución proporcional de la totalidad de retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios; salvo en los casos de reducción de jornada de un tercio o un medio, en los que se percibirá un 80 o 60 por ciento, respectivamente. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el supuesto de que la persona trabajadora hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

4. El personal que disfrute de la jornada reducida deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorpore a la jornada habitual.»

CCOO y el resto de sindicatos están de acuerdo en que se incluyan estos cambios en la Instrucción 3/2019.

5) Información sobre cobertura de puestos de trabajo y temporalidad.

La Administración vuelve a alegar la tasa de reposición para no convocar todas las plazas necesarias para reducir la temporalidad. Dice que no tienen claro que se puedan hacer nuevos procesos extraordinarios. Las leyes de presupuestos contemplan que solo se deben contratar temporales en casos excepcionales. En cuanto a la cobertura de vacantes, dice que se han cubierto más de 300 vacantes en este año y se han negado más de cien. Afirma que se cumplirán los objetivos de temporalidad tras la ejecución de las ofertas pendientes (habría solo 78 temporales).

CCOO plantea que la administración intenta “maquillar” los altos datos de temporalidad del personal laboral, mezclando a veces con personal funcionario o separando al personal indefinido no fijo. También facilita datos contradictorios.

Esta es la tabla que se facilita para esta reunión:

AÑO 2020/DICIEMBRE	TOTAL PERSONAL JUNTA DE ANDALUCÍA	%	LABORALES
	40.540	100	20.473
PERSONAL TEMPORAL	8.000	19,73	5.731
PROCESOS EXTRAORDINARIOS	3.617	45,21	2.207
TEMPORALIDAD TRAS LOS PROCESOS	4.383	10,81	3.524
CONSOLIDACIÓN			
	PUBLICADA 2017		36
	PUBLICADA 2019		58
ESTABILIZACIÓN			
	PUBLICADA 2017		146
	PUBLICADA 2019		1.967
TOTAL			2.207
INDEFINIDOS NO FIJOS	EN TRÁMITE		761

Sin embargo, según datos facilitados recientemente también por la Administración, los datos son los siguientes:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Personal Funcionario	11.293	56	8.716	44	20.009	45
F. de carrera	9.711		7.991		17.702	40
F. Interinos	1.582		725		2.307	5
Personal Laboral	17.508	71	7.164	29	24.672	55
L. Fijos	9.994		5.032		15.026	33
L. Temporales	6.931		1.958		8.889	20
L. Indefinidos no fijos	583		174		757	2
Totales	28.801	64	15.880	36	44.681	

Es decir, según estos datos, facilitados por la propia administración, el porcentaje de temporalidad (personal temporal + indefinido no fijo) es más de un 39%.

Por lo tanto, una vez resueltos los procesos en marcha seguirá siendo muy superior a un 20% y muy lejano al objetivo del 8%.

En cuanto a los **planes de choque**, CCOO considera que se está haciendo un uso incorrecto. Estos planes son para utilizarlos ante necesidades extraordinarias, urgentes y temporales. Pero no para cubrir (sin cubrir) vacantes, que se deben ocupar por los procedimientos establecidos (bolsas). No sabemos si la administración quiere enmascarar la alta temporalidad o cuál es su objetivo. Lo que tenemos claro que la administración no está cubriendo plazas vacantes y sustituciones, con el

consiguiente perjuicio para los servicios públicos que se prestan y para los derechos del personal a su descanso, vacaciones, etc.

El personal laboral fijo ha caído en 2 años y medio en 2.493 personas, sin embargo, solo se han repuesto estas bajas con 813 contrataciones en vacantes (el crecimiento de personal indefinido no fijo es por aumento de sentencias judiciales), luego el déficit en la reposición de bajas es de 1.680 plazas. Con las consecuencias de precarización del empleo público:

- Aumento de la gestión de servicios mediante empresas privadas (privatización);
- Mayores cargas de trabajo entre los colectivos de personal en los centros afectados;
- Pérdida de calidad del empleo público y de los servicios prestados por la Junta de Andalucía.
- Y una tasa de temporalidad en aumento (incluye el personal temporal en vacantes de RPT y el personal indefinido no fijo).

Por tanto, los objetivos que son precisos plantearse no son otros que la estabilización del empleo temporal existente y la creación de todo el empleo público necesario, para que los servicios prestados alcancen mayores cotas de calidad. Lo que hay que resolver es poner solución a tanto empleo temporal. Evitando reducir gasto a costa de destruir empleos. Esto es:

- Convocatoria de procesos que supongan el 100% de todas las vacantes existentes;
- Procesos que articulen fórmulas que permitan una valoración de la experiencia al máximo posible. Y que incluyan el concurso de valoración de méritos como fórmula general para el personal laboral al igual que para el acceso a fijo en los grupos III, IV y V (La Administración ha reconocido en esta misma reunión que funciona muy bien el sistema de concurso y que es posible sin modificar el convenio).

- Objetivo del 8% de temporalidad discriminando para el cálculo, por un lado personal funcionario y, por otro, personal laboral. Ej. Según el último dato la tasa de temporalidad del personal funcionario es del 11,31% y la del personal laboral del 27,99% (sin incluir al personal indefinido no fijo), sin embargo, al hacer un promedio de ambas esta baja al 19,73%;

- Plan destinado al rejuvenecimiento de las plantillas y al mantenimiento del empleo público frente a la privatización.
- NO a planes de choque que sustituyen empleo estructural simulando que es empleo coyuntural.

La Administración dice que los datos facilitados son a 31 de diciembre de 2020 por que se calcula en base a la tasa de reposición. Insiste en la obligatoriedad de la tasa de reposición y reconoce que estamos teniendo una pérdida de efectivos. No explican la diferencia de datos facilitados por la propia Administración.

CCOO solicita información de las previsiones “optimistas” con datos reales. Nos comprometemos a felicitar públicamente a la administración si después de los procesos solo quedan 78 temporales (“si no hicieran contrataciones” según aclara la propia Administración). Función Pública nos niega información de previsiones. Decimos que las Consejerías no piden más cobertura de vacantes ya que Función Pública les pone un cupo.

7) Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación Territorial de Cultura y Patrimonio Histórico de Sevilla denunciando incumplimiento de los artículos 25 y 26 del VI Convenio Colectivo en materia de jornada de trabajo.

Defiende el conflicto UGT. La Administración ha planteado una jornada de 6 horas y 48 minutos. No hay negociación, por lo que se ha llegado a conflicto. La representante de Cultura lee un informe que argumenta el mantenimiento de la propuesta. Se acuerda a continuar negociando.

8) Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación Territorial de Cultura y Patrimonio Histórico de Sevilla denunciando incumplimiento del artículo 30 del VI Convenio Colectivo en materia de flexibilidad horaria.

Defiende el conflicto UGT. El museo de artes y costumbres populares de Sevilla no la concede. La Administración dice que se condiciona la flexibilidad al funcionamiento del servicio y alude al derecho a la ocupación efectiva. Aunque se trasladará por parte de Cultura al Secretario General de Sevilla en el margen de 10 días. Si no hay acuerdo en ese plazo se entiende que no hay avenencia.

9) Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de Málaga, denunciando falta de negociación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de personal de vigilancia, ordenanzas y auxiliares de servicios en centros en la Residencia de Tiempo Libre de Marbella.

Decae del orden del día, retirado por USTEA.

10) Conflicto Colectivo interpuesto por las Secciones Sindicales de CSIF, CCOO y USTEA, de la Delegación Territorial de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de Córdoba, en relación con la jornada del personal de los Centros de Participación Activa de la provincia de Córdoba.

También se adhiere UGT. En la provincia de Córdoba, el personal de los centros de Participación Activa con un solo Ordenanza trabajan en horarios de jornada partida sin percibir ningún complemento por este servicio.

El Art. 26. 4.3 y 58.13 del VI Convenio contempla la jornada partida.

La representante de la Consejería alega que la modificación de jornada en RPT tendría que ser en toda Andalucía y alega razones económicas.

La representante de la Consejería dice que volverá a trasladar el problema al centro directivo.

CCOO considera que no es argumento para no abordar lo de Córdoba. Solicitamos que se continúe la negociación y solicitamos un plazo. Se acuerda un plazo de 15 días.

11) Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO en relación con la obligación impuesta por el Patronato de la Alhambra y Generalife, de tramitación de permisos a través del programa ATLAS.

El Patronato de la Alhambra y Generalife ha establecido que conforme a una propia nota interior, todas las peticiones de vacaciones y permisos desde el 24 de junio de 2020 han de hacerse a través de ATLAS. No se admiten peticiones por correo electrónico o por Registro.

El Sistema Atlas, es un sistema, particular del Patronato de la Alhambra y Generalife, para la presentación de petición de vacaciones, permisos y compensaciones. Dicho sistema, solo permite hacer las peticiones en el centro de trabajo, no habiéndose establecido ningún recurso técnico para que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar dichas peticiones desde su casa.

Esto provoca que si el trabajador no se encuentra en el centro de trabajo, por enfermedad o por cualquier otro motivo, tiene que desplazarse al centro para realizar dicha petición. No se le permite

hacer dicha petición por un registro general de la Junta de Andalucía, ni siquiera el del propio Patronato de la Alhambra y Generalife.

No entendemos que problema tiene el Patronato en que se puedan solicitar estos permisos mediante el registro general o electrónico de la Junta de Andalucía, o por otro procedimiento como correo electrónico, etc. Solo en caso de que la persona no se encuentre en el centro.

Recordamos que el Registro de documentos está regulado en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE de 02-10-2015): 4.

Los documentos que los interesados dirijan a los órganos de las Administraciones Públicas podrán presentarse:

a) En el registro electrónico de la Administración u Organismo al que se dirijan, así como en los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.

b) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

Etc.

La representación de la Alhambra dice que el sistema ATLAS se implantó en 2017 y que se hizo un esfuerzo para que el personal de oficios se adaptara al procedimiento.

La Administración acepta que, en supuestos excepcionales se pongan los trabajadores y trabajadoras en contacto con el servicio de personal, que podrá ser a través de correo electrónico, registro telemático (concretarán próximamente).

Hay avenencia.

12) Conflicto Colectivo interpuesto por el Delegado Sindical de CSIF en la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de Málaga, denunciando falta de negociación del calendario laboral en la Residencia de Tiempo Libre de Marbella.

CSIF solicita negociar de nuevo el calendario. La Administración dice que no lo va a retirar. No hay avenencia.

6) (punto atrasado) Conflicto Colectivo interpuesto por CSIF en materia de abono de complementos de festivos y nocturnidad, en relación con la Orden del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior de 15 de marzo de 2020.

La Administración dice que los complementos de carácter funcional, salvo que se establezca lo contrario en convenio, no son consolidables y solo se cobran cuando se realicen de manera efectiva. No hay avenencia.

13) Ruegos y preguntas.



- CCOO pregunta sobre la previsión de **procesos selectivos**. Se ha facilitado información del estado pero no de **previsiones**.
- CCOO solicita la convocatoria urgente del **concurso de traslado** de personal laboral. Hay muchas personas desplazadas como consecuencia de los últimos procesos. Llevamos siete años sin concurso.
- Solicitamos información sobre el cierre la El **Santa Catalina** en Jaén.
- Solicitamos información sobre el proceso de ampliación de jornada de **Monitoras/es escolares**.
- CCOO solicita la constitución de la **Comisión de Seguimiento** de la Bolsa Única.

La Administración dice que no son temas nuevos o urgentes, por lo que **no responde**.