

### **Un juzgado paraliza el concurso de méritos en Jaén**

*En la Mesa Sectorial celebrada el 23 de diciembre, Función Pública informó que un juzgado de Jaén había emitido un auto que suspende el concurso en esta provincia, a raíz de un recurso presentado por una persona particular. La Admón. ha presentado recurso contra ese auto, y tiene la intención de seguir adelante en el resto de provincias. La vista será el 13 de marzo.*



En el BOJA del miércoles 4 de enero, se publicó Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, emplazando a los interesados en dicho procedimiento para que se personen como demandados. En el momento de la suspensión, estaba baremado un 80% de media en Andalucía. En Jaén por encima del 90%.

CCOO plantea que se debe hacer una reflexión sobre el modelo de concurso necesario para que no ocurra esto en cada convocatoria. Se han dado pasos adelante, pero se necesita aún mayor seguridad jurídica. Es un "jarro de agua fría" para las personas participantes en dicho concurso, pero confiamos en que la suspensión se levante en marzo a mucho tardar y consideramos una buena noticia el que se siga adelante en el resto de provincias, donde parece viable que se publiquen en breve las listas provisionales.

El Auto 67/16 del Juzgado Contencioso Administrativo nº 2 de Jaén, acuerda suspender la ejecución de la Resolución desestimatoria presunta por silencio administrativo de la CHAP, respecto a la resolución que convoca concurso **en la provincia de Jaén.**

### **CCOO solicita la exención de tasas de oposiciones a personas desempleadas**

*El Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía ha solicitado a todos los grupos políticos del Parlamento Andaluz la modificación de la normativa para hacer posible la exención de tasas a colectivos desfavorecidos.*



CCOO, junto a otros sindicatos, ha propuesto en la Mesa Sectorial de Administración General de la Junta de Andalucía la exención de tasas para poderse presentar a los procesos selectivos de acceso libre a personal funcionario de dicha administración, a personas desempleadas y otros colectivos con menos recursos y poder adquisitivo.

La representación de la administración en la Mesa Sectorial ha alegado falta de competencias para adoptar dicha medida, al no estar contemplado en la normativa vigente sobre tasas y precios públicos de la comunidad autónoma. Dicha exención sí está contemplada para las oposiciones de algunas administraciones, como la de Justicia.

Dentro de los colectivos que CCOO considera que deberían estar exentos del pago de tasas al 100%, estarían, además de las personas con discapacidad, las personas que figuren como demandantes de empleo, miembros de familias numerosas de categoría especial y otros colectivos desfavorecidos o en situación de escasez de ingresos.

CCOO ha solicitado a los grupos del parlamento andaluz que promuevan las iniciativas necesarias para que se pueda modificar la normativa al respecto.

## Ampliación del permiso de paternidad: todo lo que debes saber

- **No tiene carácter retroactivo.**
- **Son cuatro semanas ininterrumpidas y se puede ampliar 2 días por cada hijo o hija a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.**
- **El padre puede disfrutarlo independientemente de que la madre le ceda parte de su permiso de maternidad.**

Es fundamental que los padres se acojan al permiso de paternidad para poder avanzar en la igualdad real en las empresas y en la sociedad. Para disfrutarlo el padre tiene que avisar a la empresa con la debida antelación, si no se menciona nada en el Convenio Colectivo de aplicación, el plazo razonable será de 15 días hábiles.

La ampliación del permiso por paternidad consiste en la suspensión del contrato de trabajo de los padres por un periodo de 4 semanas, mejorando así el derecho que ya tenían de 13 días de suspensión por paternidad, desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007.

Esta reforma entra en vigor a partir del 1 de enero de 2017 para los nacimientos, adopciones o acogimientos, que tengan lugar a partir de esa fecha, no tiene efecto retroactivo.



### ¿Cómo funciona?

Son **cuatro semanas ininterrumpidas**. Pero se pueden **ampliar 2 días por cada hijo o hija a partir del segundo**, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

**El padre puede disfrutarlo independientemente de que la madre** le ceda parte de su permiso de maternidad como establece el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Es un **derecho intransferible** en el supuesto de parto, es decir, este permiso no se le puede ceder a la madre en el supuesto de parto, no obstante, en los casos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá a uno de los dos progenitores a su elección.

Para disfrutarlo tiene que **avisar a la empresa con la debida antelación**, si no se menciona nada en el Convenio Colectivo de aplicación, el plazo razonable será de **15 días hábiles**.

Se puede hacer uso de este derecho en el periodo que transcurre **desde que finaliza el permiso por nacimiento y hasta que finaliza la suspensión por maternidad o inmediatamente después** de la finalización de aquélla.

Este permiso es portanto compatible con el permiso por nacimiento del artículo 37.3 b) E.T. que es un permiso de dos días por nacimiento, ampliable a cuatro días en caso de que el trabajador necesite desplazarse.

## PERMISO DE PATERNIDAD



El progenitor puede hacer uso de este permiso en régimen de **jornada completa**, es decir disfrutará de cuatro semanas completas y continuas, o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% de la jornada, lo que se traduce en que trabajará a media jornada y por consiguiente el permiso se alargará.

El progenitor que disfrute de este permiso tiene derecho, en caso de que reúna las condiciones que legalmente se determinen, a la prestación por paternidad, con cargo a la Seguridad Social, y que es del **100% de la base reguladora**, para disfrutar de dicha prestación deberá solicitarla en la oficina del Instituto Nacional de la Seguridad Social correspondiente, donde le indicarán la documentación correspondiente.

El padre puede ejercer este derecho **aun cuando la madre no esté trabajando**.

Cuando exista **un solo progenitor**, adoptante o acogedor, **no puede acumularse** el periodo de paternidad al de maternidad.

En el caso de **que ambos progenitores sean hombres** y recurran a la adopción o acogimiento puede uno de los dos disfrutar de dicho permiso, en el caso de que se trate de maternidad subrogada, no existe regulación legal al respecto pero por parte de los tribunales se está concediendo el disfrute del permiso.

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

**Artículo 48 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- **Art. 30. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.**
- **Art. 49 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

**La consecución de este derecho ha tardado 10 años en conseguirse, pues ya venía recogido en la Ley de Igualdad vigente desde 2007. Mucho se ha peleado por conseguirlo por lo que, aunque no es un derecho de obligado cumplimiento, desde CCOO creemos que es fundamental que los padres se acojan al mismo para poder avanzar en la igualdad real en las empresas y en la sociedad.**



# ciudadanía

## Convocados procedimientos de acreditación de competencias

En el BOJA nº 247, de 28 de diciembre, se publica resolución por la que se convoca y regula el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, para las unidades de competencia de determinadas cualificaciones profesionales, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Algunos de los certificados que se pueden obtener mediante este procedimiento, permiten acceder a algunas categorías de personal laboral de la administración general de la Junta de Andalucía, como Cocina (Auxiliar de Cocina), Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio o instituciones sociales (Auxiliar de Enfermería) y Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (Personal técnico en integración social).



¡LLÁMANOS!

**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



**SIGUE AL SECTOR DE  
AUTONÓMICA:**

WEB:

[www.fsc.ccoo.es/andalucia/autonómica](http://www.fsc.ccoo.es/andalucia/autonómica)

FACEBOOK:

FSC CCOO Andalucía Autónoma

TWITTER:

@CCOOFSCAndAuton



[infoautonomica-and@fsc.ccoo.es](mailto:infoautonomica-and@fsc.ccoo.es)



**#espúblicoSalvalo**