servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía
Ciudadanía

MAYO 2024

Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

Modificada la Instrucción 3/2019 para incluir los nuevos permisos

En reuniones de Comisión de Convenio y Mesa Sectorial celebradas el 11 y 12 de abril se ha procedido a actualizar la Instrucción que regula los permisos de personal funcionario y laboral de la Administración General.

Todos estos permisos ya estaban en vigor desde la modificación del TREBEP y Estatuto de los Trabajadores realizada por el RDL 5/2023. Estos son algunos de ellos:

FUERZA MAYOR. 4 DÍAS AL AÑO. Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

ACCIDENTE , ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN. Hasta el primer grado cinco días. Segundo grado cuatro días.

PERMISO PARENTAL DE OCHO SEMANAS. Hasta que el o la menor cumpla ocho años. De momento será NO RETRIBUIDO.

Toda la información en nuestra
TABLA DE DERECHOS ACTUALIZADA

CONTENIDO

☑ *Portada*. Modificación Instrucción 3/2019.
☑ *Pág. 2. Personal funcionario.* Art. 129. Jubilación parcial.
☑ *Pág. 3 y 4. CCOO da voz al personal funcionario.* Situación en los IES
☑ *Pág. 5 y 6. Entrevista* a Rocío Rodríguez. Agente MMAA.
☑ *Pág. 7.* Teletrabajo.
☑ *Pág. 8. Personal laboral Administración General.* BUC. Modificaciones de Convenio. Plus a Complemento de Puesto.
☑ *Pág. 9. Sector Público Instrumental*. SAE. CCOO AVRA solicita catálogo.
☑ *Pág. 10.* Manifestaciones 1 de mayo.

PERSONAL FUNCIONARIO

Art. 129: CCOO se compromete a judicializar las denegaciones de autorizaciones

De los contenidos de la Ley de Función Pública de Andalucía que han entrado en vigor, uno de los que están dando un resultado menos satisfactorio es la puesta en marcha de la movilidad provisional por artículo 129.

El resultado práctico, hasta ahora, es igual o incluso peor que el que teníamos con los antiguos arts. 30. Entendemos que se está vulnerando el espíritu de la norma y la Junta no parece dispuesta a arreglar el desaguisado, al menos de momento. Aunque sea verdad que, en un futuro, el concurso abierto y permanente deje en casi nada los artículos 129, nos queda un periodo por delante en el que la sensación entre los funcionarios y funcionarias es que nos han engañado.

Para que la Junta ceda, estamos estudiando acudir a la vía judicial. Sabemos lo lenta que es esta vía, pero vemos que es la mejor en esta situación. Si eres personal afectado y te han denegado la autorización sin estar debidamente justificado, ponte en contacto con la representación de CCOO en tu Junta de Personal para que estudiemos tu caso.

CONTINÚA LA NEGOCIACIÓN DEL TELETRABAJO

En estos momentos continuamos ultimando las negociaciones para regular el teletrabajo en la Junta de Andalucía. Lejos quedan ya los años en los que CCOO ponía el teletrabajo encima de la mesa de negociación y nadie nos echaba cuentas. Luego llegó el COVID y de la noche a la mañana la administración y el resto de implicados no solo se dio cuenta que el teletrabajo era posible sino que además aportaba ventajas, mucho más con una pandemia y confinamientos de por medio. No hay duda que el teletrabajo mejora el clima laboral, evita desplazamientos y accidentes, colabora en una movilidad sostenible y es un avance social.

Acabó la pandemia y conseguimos mantener al menos lo establecido durante ese periodo mientras negociábamos un decreto nuevo que lo regulara de una vez por todas. En ello estamos, limando los últimos escollos con la administración para que entienda de una vez por todas que el teletrabajo no es un premio ni un castigo, que es una forma de organización que bien articulado favorece a la empresa y al personal. Todos y todas salimos ganando.

Los principales escollos son el número de días a teletrabajar, la vinculación exagerada a la evaluación del desempeño, los puestos que podrían ejercerlo y algunas modalidades concretas.

CCOO ha venido a negociar el Decreto de Teletrabajo sin establecer límites ni líneas rojas, con el mismo espíritu que figura en la redacción dada por la propia administración en el texto presentado, con " una concepción del teletrabajo que suponga una vía de modernización de la Administración orientada a mejorar la calidad de vida del personal empleado público y, del mismo modo, garantizar la mejor ejecución y calidad del trabajo. Optar por la visión modernizadora supone una apuesta por cambiar la imagen pública de la función pública y avanzar sin complejos en su progreso, (...).... ". **Esta es nuestra meta y estamos en el camino.**

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: **B.J.P**

Situación en los IES

La falta de personal en la administración general de la Junta de Andalucía afecta a todos los centros de trabajo. También a los que se consideran "esenciales" como los centros educativos.
En este artículo analizamos la situación del Instituto H. Lanz de Granada, que puede ser representativo de muchos centros con características y problemáticas similares en toda Andalucía.

El personal de la Secretaría del IES H. Lanz (Granada) en cuya relación de puestos de trabajo constan 4 plazas y en la actualidad solo están cubiertas 3, quiere poner en conocimiento de sus representantes sindicales su situación laboral.

El Centro está en funcionamiento desde el año 1936 y eso conlleva la existencia de un archivo muy amplio que sigue activo y que genera muchísimo trabajo de búsqueda e información, certificados, petición y solicitud de títulos etc.

En la actualidad el Centro tiene:

1944 alumnos y alumnas.

En el Centro se imparten:

- 5 ciclos formativos de Grado Medio
- 10 de Grado Superior
- 2 líneas de Formación Profesional Básica
- Bachillerato ordinario, Adultos Presencial y Semipresencial
- ESA Presencial y Semipresencial
- Cursos de Especialización.

Este volumen de alumnado genera muchas solicitudes de información telefónica y presenciales. De temas como becas, traslados, ayudas individualizadas, información sobre oferta educativa y muchísimos temas que no son de secretaría. El alumnado, en el uso de las nuevas tecnologías se pone mucho en contacto por correo electrónico solicitando certificados, información, resolución de dudas, solicitud de títulos. Esto supone abrir continuamente el correo y responderlo.

Se realizan en secretaría todos los trámites del procedimiento de admisión, matriculación, listas de espera, bajas, convalidaciones, exenciones, solicitudes de títulos, entregas de títulos, envíos de títulos fuera de la localidad, certificados, etc.

Continuación artículo situación IES.

- **18 Centro adscritos**

Los Centros adscritos tramitan sus solicitudes de títulos a través del Centro de referencia (nosotros), la inspección hace la visita a este Centro antes de consolidar las propuestas. Es el personal de secretaría quien le atiende.

En secretaría se completan las propuestas de los Centros, su envío a Delegación, el posterior archivo de los títulos, entrega a los interesados y envío de títulos fuera de la localidad.

Existen muchas llamadas telefónicas de los alumnos de estos Centros para consultar sobre el estado de su título.

- **185 personal docente**

Se tramitan todas las altas, bajas, confección de certificados y muchas consultas de sus trámites con la Delegación.

- **7 personal no docente**

De las 4 plazas que hay en secretaría, una está vacante, lo que supone una sobrecarga del personal actual

- **Centro Sede de pruebas Libres de Bachillerato**

Se tramita las solicitudes de admisión en las pruebas libres, confección de listas provisionales y definitivas. Hay que atender todas las llamadas telefónicas que requieren información sobre el procedimiento de inscripción, obtención de certificados, realización de las pruebas, solicitud y entrega del título, etc..

- **Centro Sede de pruebas Libres de Técnico de Grado Medio**

Genera mucha información telefónica porque se inscriben alumnos de toda España y el procedimiento de solicitud, admisión y matriculación se realiza como si fuese un alumno más del Centro.

Al ser todos alumnos de localidades distintas a Granada, casi toda la atención es telefónica y los trámites son telemáticos y generan incertidumbre a los interesados que al final les lleva a ponerse en contacto con el Centro.

- **Pruebas de Acceso a Ciclos**

Es un proceso más con las mismas características que estamos comentando hasta el momento, con mucha información telefónica, muchos alumnos que se personan en la secretaría porque desconocen el procedimiento de admisión, matriculación. Hay que confeccionar listados, emitir y entregar certificados. Como estas pruebas llevan celebrándose muchos años hay un número bastante amplio de convocatorias anteriores que está continuamente dirigiéndose al Centro solicitando certificados

- **Curso de especialización**

Es el primer año que hemos tenido el proceso de admisión y matriculación de un curso de especialización en la secretaría del Centro, pero con la nueva ley de Formación Profesional suponemos que la oferta se ampliará, con lo que conlleva de aumento de trabajo.

- **Centro de verificación, asesoramiento y evaluación Acredita**

Los últimos dos años, las labores de verificación se realizan por personal de la secretaría del Centro fuera del horario laboral, pero los interesados se personan y comunican telefónicamente en horario de oficina, lo que conlleva la obligación de atenderlos y se dedica gran parte del horario laboral a solucionar sus consultas y eso ocasiona mucha acumulación de nuestro trabajo ordinario porque hay que dedicarles mucho tiempo.

CONCLUSIÓN: SE HACE INVIABLE EL CORRRECTO FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO CON EL POCO PERSONAL ASIGNADO.

Entrevista a Rocío Rodríguez

"El cuerpo de Agentes de Medio Ambiente hemos sido y seguimos siendo una pieza clave en la lucha contra los incendios forestales"

Rocío es Agente de Medio Ambiente. Destinada en la Delegación Territorial de Sostenibilidad de Almería. Desde hace algún tiempo colabora con el Sector Autonómico de CCOO en el área de personal funcionario.

Agentes de Medio Ambiente

PREGUNTA: ¿Cómo calificas la actuación de la Junta de Andalucía respecto al colectivo de Agentes de Medio Ambiente?.

RESPUESTA: Lamentablemente en algunos aspectos la Junta de Andalucía no se define de manera clara con respecto a este colectivo. Tanto a nivel legislativo como operativo hay muchas lagunas que resolver.

- ¿Crees que se están quitando competencias al colectivo de agentes con la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias?

- La respuesta es claramente un sí, ya que los Agentes de Medio Ambiente hemos sido y seguimos siendo una pieza clave en la lucha contra incendios forestales. Sin embargo, a pesar de la importancia durante décadas de mi colectivo y el de otros funcionarios y personal público en esta materia, la creación de esta Agencia supone un nuevo panorama que abre las puertas a la privatización, con los inconvenientes que esto puede acarrear en el futuro.

De hecho, este año se está dando una situación bastante incoherente y caprichosa en este tema porque desde la Delegación se nos ha comunicado que hasta el 31 de mayo no podemos ejercer la Dirección de Extinción de Incendios pero que a partir del 1 de junio y durante el periodo de alto riesgo de incendio tenemos que asumir dicha dirección, a diferencia del resto del año. Almería es una provincia con una gran cantidad de incendios, y muchos se producen fuera del periodo estival, por lo que es absurda la posición intermitente que nos han implantado a los Agentes de Medio Ambiente en esta materia.

- ¿Qué opinas sobre la situación del colectivo en Almería?.

- Lo más destacado y grave para el colectivo de Agentes de Medio Ambiente en Almería es la falta de personal activo.

No se cumple la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que en su tiempo fijó la propia Administración. somos un número muy bajo de Agentes trabajando en el territorio almeriense, y a eso se añade el flujo de Agentes que se marchan de la provincia a otros territorios andaluces en los concursos de traslado.

Entrevista a Rocío Rodríguez (continuación).

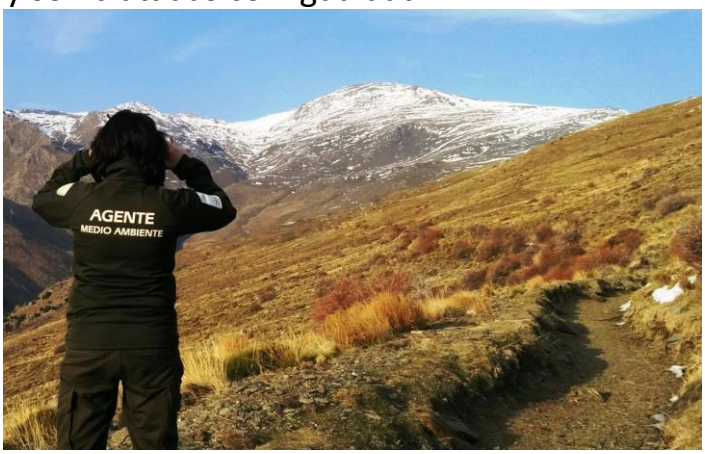
Apenas se están cubriendo las jubilaciones con las ofertas de vacantes de estos últimos años, por lo que el resultado es seguir sin alcanzar la RPT. También es de resaltar como una necesidad cambiar la forma de designación de los puestos de Coordinación del colectivo.

- ¿Consideras que las compañeras Agentes de Medio Ambiente se enfrentan a dificultades añadidas, por razón de género, tanto en el desarrollo de sus tareas como en los aspectos de la organización del trabajo?

- Yo llevo ya 17 años en el servicio, y cuando entré me destinaron al territorio de El Condado, en la provincia de Jaén. No tuve la suerte de conseguir la plaza en mi tierra, Almería. En esos casi dos años que pasé en tierras jienenses sí que me sentí en algunos momentos con cierta dificultad por el hecho exclusivo de ser mujer, pero curiosamente no por parte de mis compañeros de trabajo, que se comportaron siempre magníficamente conmigo, y con los que guardo una maravillosa amistad.

Esa diferenciación por razón de género la recibí por parte de otros colectivos, e incluso de la propia ciudadanía. Afortunadamente fueron casos puntuales. La sociedad en ese aspecto ha dado pasos agigantados y ahora son muchas las mujeres que llevan el uniforme de Agentes.

Cada vez más. Hasta el punto de que hay unidades territoriales de trabajo en el territorio andaluz en el que todos los efectivos de Agentes son mujeres, y son tratadas con igualdad.



- ¿Qué crees que se puede hacer por parte de CCOO para mejorar la situación de las compañeras Agentes de Medio Ambiente, en relación a materias como la igualdad o a la conciliación?.

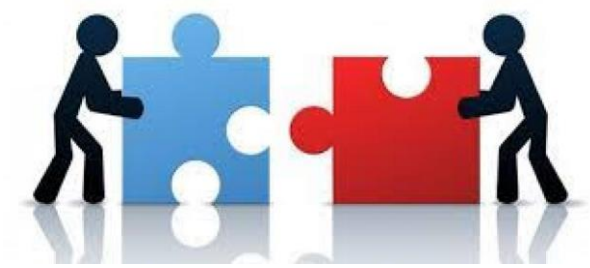
- Los sindicatos, y en concreto CCOO, son un apoyo fundamental. La labor de CCOO es imprescindible porque da apoyo, seguridad, y claridad en situaciones difíciles. Ayudar a aclarar los derechos y deberes como funcionarias, las herramientas que están a nuestra disposición para conciliar nuestra vida laboral y personal, y ayudar a mediar en los posibles conflictos con la propia administración u otros colectivos es una labor que CCOO realiza diariamente y con eficiencia.

Además el equipo de personas que configuran CCOO en Almería es un equipo cercano y acogedor, y posee la empatía necesaria para entender la situación de los trabajadores y poder apoyarlos.

Jubilación parcial para el personal funcionario: cada vez más cerca

El Acuerdo Marco para una administración del Siglo XXI negociado por CCOO recoge, entre otras medidas, la recuperación al texto normativo (EBEP) de la jubilación parcial del personal funcionario como paso previo a su negociación e implantación en todas las administraciones públicas.

Miriam Pinillos Carrascosa. Secretaria Políticas Públicas FSC-CCOO



El Acuerdo Marco para una administración del Siglo XXI negociado por CCOO recoge, entre otras medidas, la recuperación al texto normativo (EBEP) de la jubilación parcial del personal funcionario como paso previo a su negociación e implantación en todas las administraciones públicas.

"Esperamos que la jubilación parcial de personal funcionario esté regulado en este mismo año".

Así en el apartado Tercero del Acuerdo Marco queda recogido la eliminación definitiva de las medidas de recortes recogidas en el Real Decreto ley 20/2012, donde entre otros recortes, quedaron suspendidos los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral producto de años de conquistas de derechos, como ampliación de permisos y licencias, reconocimiento de complementos de IT, o la eliminación en el EBEP de la jubilación parcial para el personal funcionario recogido en el artículo 67 en su apartado, d).

En este sentido, los dos primeros años de vigencia del Acuerdo se han priorizado, la mejora del empleo público y los procesos de estabilización para dar una salida justa a la grave situación de precariedad que supone la temporalidad, la puesta en marcha de los incrementos retributivos o la recuperación de la negociación colectiva en todos los ámbitos, tras la derogación del Decretazo del 2012 y con ello la recuperación de estos derechos y la jubilación parcial para el personal funcionario para su negociación e implantación.

Aunque con cierto retraso, por las prioridades descritas anteriormente, a la vez de los retrasos producidos por el adelanto electoral y la tardía configuración del nuevo Gobierno, queremos trasladar que ya se ha iniciado la negociación de la jubilación parcial, sin duda un derecho que se le estaba vetando al personal funcionario.

Esperamos por tanto que esté regulado en este mismo año, antes de la finalización del Acuerdo Marco, hecho así comprometido no sólo en el texto del Acuerdo sino por el actual Gobierno y en primera persona por el Ministro de trasformación digital y función pública.

Para ello **CCOO seguiremos peleando por las mejoras salariales y condiciones de trabajo, así como la culminación y puesta en marcha del derecho efectivo a la jubilación parcial, garantizando a la vez el empleo público con nuevos nombramientos de relevo.**

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

MODIFICACIONES DEL CONVENIO

En reunión de Comisión Negociadora del VII convenio, celebrada el 26 de abril, se acuerdan las siguientes modificaciones:

- **MODIFICACIÓN DEL AR. 18. CONTRATACIÓN TEMPORAL**. Para incluir que, en el supuesto excepcional de que la selección de personal laboral temporal no pudiese llevarse a cabo mediante la BUC o llamamiento del SAE se procederá a la publicación de la correspondiente oferta en la web del empleado público permitiendo la presentación de solicitudes de personas que cumplan los requisitos que se definan. Se aplicará el baremo BUC.
- **MODIFICACIÓN DEL ART. 10. MODIFICACIONES RPT.** Para agilizar las modificaciones. Se tratarán previamente a Comisión de Convenio en las Subcomisiones de cada Consejería cuando afecte solo a una de ellas. Cuando afecte a varias Consejerías se tratará (como hasta ahora) en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo.
- **MODIFICACIÓN ART. 17 Y 19. CURSO DE HABILITACIÓN.** Se suprime el curso de habilitación. Finalmente no habrá tampoco periodo de prueba.

SE NEGOCIARÁ QUE LOS PLUSES SE INTEGREN EN EL COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Hay un compromiso de la Administración de negociar en la próxima Comisión Negociadora una antigua reivindicación de incluir el plus en el Complemento de Puesto de Trabajo.

Aunque sabemos que habrá que pelear para que la dotación económica de esta medida sea la adecuada, el hecho de incluir el plus en el complemento de puesto de trabajo evitará el "calvario" de solicitar el plus y estar varios años esperando respuesta, cuando no tener que sufrir la costosa (en tiempo y en dinero) vía judicial

CCOO EXIGE LA APERTURA DE BUC PARA APORTAR NUEVOS MÉRITOS Y SOLICITUDES ¡¡¡YA!!!

En la reunión de Comisión de Convenio del 11 de abril la Administración ha propuesto la modificación del baremo de Bolsa Única Común (BUC) para aplicar a partir de la nueva apertura, una vez publicadas las tres listas definitivas que faltan por publicar. Esto podría implicar la rebaremación de todas las solicitudes de la bolsa actual.

CCOO tiene una cosa muy clara: **no va a dar su aprobación a ningún acuerdo que implique retrasar aún más la nueva apertura de bolsa**. Hace cuatro años y medio que se registraron las solicitudes. Para muchas personas han cambiado las circunstancias personales y familiares. Hay personas que, cuando se constituyó la bolsa no tenían méritos y hoy pueden tener más de cuatro años de experiencia. **ES URGENTE LA APERTURA DE LA BUC.**

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

PERSONAL PROPIO DEL SAE

ENLACE

Un inicio de Catálogo de Puestos

Cuando el SAE se constituyó en 2011 como Agencia de Régimen Especial, **CCOO** ya pedía una ordenación clara de los puestos de trabajo. El nuevo personal subrogado a la Agencia debía ordenarse mediante un Catálogo de Puestos.

Años de escritos y reuniones de **CCOO** reclamando parecían esfuerzos infructuosos. La pasada semana el SAE nos envió una versión del Catálogo de Puestos del Personal Laboral Propio. **CCOO** considera que aún queda mucho por recorrer. Se trata de un documento de partida donde los perfiles del inventario y las líneas estratégicas, junto a funciones definidas en el Modelo de Gestión Integral (MGI) marcan la tendencia e intención del SAE.

CCOO recuerda que los perfiles y las funciones no han sido negociados con la parte social y que en el documento no hay definición de puestos. No entendemos que esa sea la forma correcta de negociar.

ESTABILIZACIÓN SAE

☑ El SAE ha recurrido la sentencia que invalidada la base quinta de la convocatoria.

☑ El número de alegaciones presentadas a los listados provisionales no es elevado.

☑ En unos diez días se nos hará llegar unas instrucciones sobre la documentación por parte de las personas adjudicatarias definitivas.

☑ El proceso podría estar finalizado para Junio.

CCOO AVRA DEMANDA LA PUBLICACIÓN DE LOS CATÁLOGOS

El Decreto 283/2010 que regula la adaptación de la información de recursos humanos y económico-financiera de los entes instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía obliga al suministro de información sobre los recursos humanos de los entes instrumentales.

Esta obligación no viene regulada de forma explícita, aunque su art. 5 sí establece los documentos que son objeto de la obligación de información en materia de recursos humanos, como se recoge en la Instrucción 1/2024 de la DG del Sector Público Instrumental para la cumplimentación de la ficha de personal del módulo de recursos humanos de las entidades instrumentales de central de información, en el ámbito del sistema de gestión integral de recursos organizativos de la Junta (GIRO).

Además, la D.A. 26 de la Ley de Función Pública de Andalucía dice que "Las entidades instrumentales del sector público andaluz deberán contar con un catálogo de puestos de trabajo, como instrumento para la identificación de los puestos de trabajo y las necesidades reales de efectivos, a través de parámetros objetivos y evaluables que faciliten las modificaciones necesarias."

Toda la información necesaria para la elaboración de una RPT viene recogida en la Ficha de Personal de la Central de Información que aparece en la Instrucción 1/2024, y hay normativa que regula los contenidos que deben aparecer en RPT. CCOO AVRA solicita que se publique el catálogo. Reivindicamos transparencia y visibilización de la situación crítica de la administración de la Junta para hacer valer los servicios públicos esenciales, entre ellos, el derecho a una vivienda.

MANIFESTACIONES 1º DE MAYO

Un año más, los trabajadores y trabajadoras andaluzas salimos a la calle a luchar por nuestros derechos. Este año con el lema: Por el pleno empleo. Reducir jornada, mejorar salarios.

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