

INFORMACIÓN DE COMISIÓN DE CONVENIO EXTRAORDINARIA

- **BASES CONCURSO DE PROMOCIÓN**
- **MODIFICACIÓN INSTRUCCIÓN 3/2019**

Celebrada el 25 de julio de 2022 por Videoconferencia

25 de julio de 2022

1.- Modificaciones introducidas en el modelo de convocatoria de promoción del Personal Laboral.

Los sindicatos CCOO, UGT y CSIF habíamos solicitado que este tema se tratase en Comisión y no de manera informal como parece que pretendía la Administración.

Función Pública propone una serie de modificaciones para las siguientes convocatorias.

- IDENTIFICACIÓN PREVIA DE PLAZAS CONVOCADAS A PROMOCIÓN.

La principal es **que no se identifiquen las plazas convocadas al principio del proceso**, tal como se venía haciendo hasta ahora.

La Administración argumenta la dificultad técnica de ofertar las plazas previamente, teniendo en cuenta la convocatoria previa de los concursos de acceso (estabilización + ordinaria) y traslados, mediando bloqueos de muchos puestos vinculados a dichos procesos. La convocatoria sin identificación previa de los puestos de promoción permite que se vaya desarrollando este proceso de forma paralela al Acceso y Traslado. Adjudicados los destinos correspondientes a estos últimos, se podrá confeccionar de forma más coherente la oferta de vacantes.

CCOO plantea lo siguiente:

Consideramos que la propuesta no mejora a la actual. Si esta fuese una propuesta de modificación definitiva para los procesos de promoción estaríamos en contra porque entendemos que empeora lo que hay ahora mismo. Tenemos que estudiar propuestas que mejoren y CCOO tiene sus propuestas respecto a traslado abierto y permanente, promoción, etc.

Sin embargo, hay que tener en cuenta la actual situación excepcional con alto número de plazas comprometidas en procesos de estabilización, provisión de puestos y la proximidad a que pueda caducar una de las ofertas.

Sin embargo, nos tememos que optar a una categoría, sin saber en qué centro, localidad o provincia se va a ofertar la vacante será objeto de muchas más renunciaciones y plazas de promoción desiertas. Tenemos claro que si hay renunciaciones es porque la mayoría de las personas que quieren promocionar pretenden hacerlo en su misma localidad.

Consideramos que hay mecanismos suficientes para que no se queden plazas desiertas. Para ello hay que seleccionar un número suficiente en los cursos de habilitación y establecer, si es necesario, listas complementarias.

No nos queda claro en qué momento habría la posibilidad de desistir en caso de que no se oferten plazas que interesen a las personas seleccionadas. En las bases se habla de desistimiento antes del curso de habilitación. Pero ¿Cuándo se puede renunciar después de conocer las plazas? Entendemos que no es obligatorio pedir plazas en número “suficiente” si no que se pueden solicitar solo las que interesen.

Insistimos una vez más en que las plazas a tiempo parcial y fijas discontinuas, deben ir convirtiéndose en tiempo completo. Si se ofertan estas plazas quedarían probablemente desiertas.

Hay un importante número de plazas previstas para promoción: 1.429. Este número debe ser garantizado aunque sea necesario dotar plazas desdotadas.

Solicitamos un compromiso de que se intente ofertar las plazas en función de las localidades de las personas adjudicatarias, en la medida de lo posible.

Una vez desarrollados los procesos de estabilización pendientes y se consiga un nivel muy bajo de temporalidad y de corta duración, **CCOO propone** que se modifique en futuras promociones el sistema de solicitud de vacantes de promoción del siguiente modo:

- Una vez seleccionado el personal que promociona en cada categoría, en el número de puestos establecido en la OEP, se le oferta para que elijan entre todas las plazas vacantes en ese momento (similar al modelo del Concurso de Traslado).

- OTRAS MODIFICACIONES PROPUESTAS:

- Supresión de la letra h) del punto 1 de la base segunda: relativo a la solicitud de puestos que supongan **contacto habitual con menores** (esto se pospone al momento de oferta de vacantes).
- Consecuencia de la nueva Ley 10/2021, de **Tasas y Precios públicos** de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se contemplan las exenciones previstas en la misma y que afectan a la base sexta. Tasas de inscripción.
- Consecuencia de la Instrucción 3/2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, relativa a **la acreditación de la capacitación funcional** en la selección del personal empleado público, se modifica la letra f) del punto 1 de la base segunda: deberá presentarse declaración responsable al respecto, que se recoge en el formulario de solicitud de participación en lugar de certificación médica oficial.

- **CCOO está de acuerdo con estas modificaciones.**

RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN:

La Administración enumera las plazas que se han quedado desiertas en el último proceso de promoción, diciendo que es muy elevado con el sistema actual. Piensa que el hecho de que no vayan las plazas determinadas previamente no va a influir en las renunciaciones. La Administración dice que se puede renunciar hasta el listado provisional del personal adjudicatario del curso de habilitación.

CCOO dice que la Administración no puede imponer unilateralmente las bases de una convocatoria y que no vamos a aceptar que se concurre a ciegas. Insistimos en que quede clara en la convocatoria la posibilidad de desistir una vez conocidas las plazas.

Comenta la Administración que se permite que se soliciten menos plazas de las que corresponden, solo las que interesen a la persona adjudicataria (en ese caso se anulará el curso de habilitación).

Solo es irrenunciable (extinción de relación laboral) cuando está publicada la persona adjudicataria y la plaza de manera definitiva.

Se analizarán las propuestas que se envíen por escrito a los sindicatos y la Administración se compromete a mejorar la redacción en el aspecto de aclarar que se podrán solicitar solo las plazas que interesen y en caso contrario se entiende que se desiste de todas las actuaciones.

CCOO dice que este modelo se podría usar de manera excepcional pero que habrá que negociar otro modelo de promoción.

2.- Modificación de la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos (permiso de lactancia).

Esta modificación ya fue ratificada en Mesa Sectorial de 29 de abril para personal funcionario. Se propone lo siguiente:

1. **LACTANCIA.** Modificar el apartado 8.9 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «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», que queda con la siguiente redacción:

«8.9. Permiso y reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijo o hija, personas sujetas a guarda, adopción o acogimiento, menores de dieciséis meses. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso podrá disfrutarse en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan:

a) Una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La concreción horaria corresponderá al titular del permiso que, asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada habitual. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto, a excepción de lo previsto en el siguiente apartado.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. 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, y deberá solicitarse antes de la conclusión de los citados permisos. Una vez iniciada esta modalidad del permiso deberá mantenerse hasta su finalización.

La modalidad de acumulación en jornadas completas podrá ejercerse por ambos titulares de forma simultánea o sucesiva.

En los supuestos de adopción, guarda 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, múltiples.

Este permiso sólo podrá acumularse a la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal recogida en el apartado 8.11 de esta Instrucción».

2. PERMISO CONCURRIR EXÁMENES. Modificar el apartado 10.1 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud», que queda con la siguiente redacción: «10.1. Para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Los empleados públicos tienen derecho a disfrutar de permiso para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Asimismo, y a los efectos de la presente Instrucción, el presente permiso se extiende a la celebración de pruebas de exámenes parciales liberatorios, de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones públicas y de pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad.

A los efectos de la presente instrucción se entiende por «días de su celebración» la totalidad de los días naturales en los que tengan lugar los mencionados exámenes o pruebas. »

CCOO manifiesta a favor, si bien, en cuanto a los permisos de **lactancia**, criticamos que lleva retraso desde 2019 y en algunos centros se seguía negando de forma sistemática pese a ser derecho reconocido, lo cual fue denunciado por CCOO. Coincidimos con otros sindicatos que hay que estudiar la aplicación a familias monoparentales.

Respecto a la modificación del apartado sobre "**asistencia a exámenes**", sigue quedando confusa la inclusión dentro de este apartado de los "cursos de habilitación".

La instrucción recoge un apartado de "asistencia a cursos" en que no se justifica el disfrutar el día completo y en la última promoción ya hubo centros en que entendían que "curso de habilitación" es curso y por tanto lo acogían a este apartado, cuando realmente es un proceso selectivo.

CCOO solicita que se aclare en la Instrucción.

Respecto a las familias monoparentales dice la Administración que no está clara la jurisprudencia. Recuerda que la Instrucción no introduce nuevos derechos, sino que es una recopilación de derechos existentes.

Respecto a los cursos de habilitación (que se considere proceso selectivo y no curso) Función Pública dice que lo estudiará aunque no se incluya de momento en la Instrucción.