

FEBRERO 2025



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

RETRIBUCIONES

¿Por qué nos movilizamos?

Los empleados y empleadas públicas llevamos muchos años perdiendo poder adquisitivo. El personal de la Junta de Andalucía aún no ha recuperado las pagas adicionales arrebatadas en 2013 y 2014, a pesar de que la Junta se comprometió a devolverlas en un acuerdo.



Además, el personal de la Junta de Andalucía está discriminado salarialmente respecto a otras comunidades y otras administraciones.

Las dificultades presupuestarias que alega la Administración no han sido problema para que los altos cargos, incluido el presidente de la Junta, se hayan incrementado las retribuciones en torno al 18 %.

Hace unos meses se iniciaron las movilizaciones de personal funcionario solicitando el incremento del complemento específico. Se han realizado concentraciones en todas las provincias, escritos a la prensa y grupos parlamentarios y se ha forzado a la Administración a tratar el asunto en Mesa Sectorial. En cuanto al personal laboral también se han realizado acciones para reclamar un incremento retributivo del complemento de puestos de trabajo y otros complementos.

En cuanto al sector público instrumental, CCOO ha denunciado la discriminación salarial incluso de personal dentro de la misma agencia. Está previsto realizar movilizaciones en el SAE y otras agencias.

CCOO continuará participando en las movilizaciones en unidad sindical y fomentando también la unidad de los diversos colectivos.

CONTENIDO

- ☑ *Portada.* Retribuciones.
- ☑ *Pág. 2.* Reivindicación salarial. Incremento 0,5.
- ☑ *Pág. 3.* Mesa General.
- ☑ *Pág. 4.* Personal laboral. Concurso abierto y permanente. Supresión del año como fijo. Jubilación parcial.
- ☑ *Pág. 5.* Sector Público Instrumental. Mesa Negociadora SPI.
- ☑ *Pág. 6 y 7.* Vivienda. Art. Eva Juan.
- ☑ *Pág. 8.* Personal funcionario. Mesa Sectorial. Valoradores/as dependencia. Teletrabajo. Concurso abierto y permanente.
- ☑ *Pág. 9 y 10.* Artículo J.J. Comité sobre archivos.
- ☑ *Pág. 11.* Conferencia del Sector.
- ☑ *Pág. 12.* Constituido Comité Sectorial de Seguridad y Salud.



NUESTRAS REIVINDICACIONES

En personal funcionario, de manera conjunta con el resto de sindicatos, CCOO ha denunciado la pérdida de poder adquisitivo en un porcentaje alrededor del 16%.



Para paliar esta pérdida de poder adquisitivo, los sindicatos de Mesa Sectorial piden un **incremento salarial del 10% del global del total del sueldo** además del incremento estatal para todo el personal empleado público.

En **personal laboral de Administración General**, CCOO ha propuesto incrementar el complemento de puestos de trabajo e incluir el plus en dicho complemento. Subida de complemento por trabajo en festivos a 75 euros. Recuperación de las pagas adicionales de 2013 y 2014 y percepción del 100% del premio de jubilación compatible con jubilación parcial. También en este ámbito las movilizaciones se han planteado en unidad sindical.

En cuanto al Sector Público Instrumental se reivindica equiparar el nivel retributivo con puestos equivalentes en personal laboral de Administración General (por ejemplo en el personal propio del SAE el 70% de la plantilla se estima que está por debajo).

En este ámbito han continuado las movilizaciones contra la discriminación salarial convocadas por CCOO Andalucía Emprende.

La Junta de Andalucía sigue manteniendo una postura cerrada a la negociación. De momento solo ha admitido negociar respecto a la implantación de carrera profesional y evaluación del desempeño que se establece en la Ley de Función Pública de Andalucía, como ha afirmado en Comisión de Convenio y Mesa Sectorial. Por lo tanto tendremos que seguir presionando hasta conseguir una negociación.

Las empleadas y empleados públicos cobrarán el 0,5% adicional de 2024 comprometido en el acuerdo con CCOO y UGT

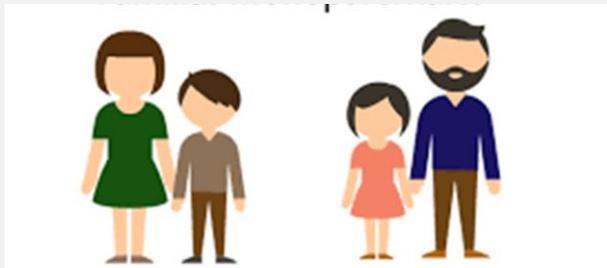
CCOO insta al Gobierno central a negociar un nuevo acuerdo para la Función Pública que avance en áreas esenciales como empleo, derechos y retribuciones.

El aumento del 0,5% adicional y consolidable será efectivo una vez quede publicado en el BOE el acuerdo del Consejo de Ministros. Este incremento es aplicable a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023 y culmina los compromisos salariales del acuerdo actual. El aumento salarial adicional del 0,5% para 2024 estaba condicionado al cumplimiento de un requisito macroeconómico que se ha cumplido y, una vez salvada la referida publicación en el BOE, el aumento retributivo se debería llevar a cabo a la mayor brevedad posible por parte de las distintas Administraciones Públicas.

Con este último incremento, el acuerdo firmado por UGT y CCOO sitúa la subida salarial para los empleados y empleadas públicas entre 2022 y 2024 en el entorno del 10%. Además, también ha hecho realidad la recuperación y mejora de derechos laborales y ha modernizado y avanzado en ámbitos como el empleo público, la jornada laboral, la incapacidad laboral y la jubilación parcial anticipada para las y los funcionarios.

TEMAS TRATADOS EN MESA GENERAL

Permiso por nacimiento y permiso del progenitor diferente de la madre biológica.



Se ha aprobado en Mesa General la ampliación de permisos de las personas empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, en supuestos de **familias monoparentales** reconocidos por la STS 4948/2024.

En caso de familias monoparentales el permiso previsto en el art. 49 a) del TREBEP de 16 semanas, se adiciona al previsto en el 49 c) de 10 semanas, por interés de los menores recién nacidos.

Creación de la Mesa General de Personal Funcionario y Estatutario

El pasado 28 de octubre se creó la Mesa General de Personal Funcionario y Estatutario regulada en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público donde se prevé la creación de una Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo de todo el personal funcionario y estatutario de cada Administración Pública. Los sindicatos y federaciones que componen esta Mesa General son CSIF, FSES, FASPI, UGT y CCOO.

Borrador de Decreto sobre Indemnizaciones por razón de servicio



Actualmente se está negociando el Borrador de Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, donde CCOO ha propuesto, entre otras aportaciones, que se incluya en su ámbito de aplicación al Personal Laboral del Sector Público.

Establecer unos criterios sobre los límites de horarios de comida y cena para que sean indemnizables más acordes con los horarios de jornada laboral actuales (comida a partir de las 15 horas y cena a partir de las 21 horas). La inclusión del personal de mesas electorales en elecciones sindicales para que puedan acogerse a las indemnizaciones establecidas en este Decreto.

Una de las propuestas de Comisiones Obreras más importantes en este Decreto ha sido establecer el criterio que marca la Unión Europea para los límites máximos de dietas y desplazamientos generados en los programas financiados con fondos europeos, y alinearse a las dietas actualizadas que la [Comisión Europea establece](#) y que actualizan periódicamente.

En materia de movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista, se ha solicitado por CCOO que se aumente el importe establecido inicialmente para gastos de alquiler de una vivienda o alojamiento.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

SE CREA UN GRUPO DE TRABAJO PARA EL CONCURSO DE TRASLADO ABIERTO Y PERMANENTE

En la reunión de Comisión de Convenio del día 23 de enero se acordó la creación de un grupo de trabajo para negociar el modelo de convocatoria de concurso de traslado abierto y permanente.

La Administración se ha comprometido a enviar el borrador lo antes posible. En una reunión anterior Función Pública se comprometió a desarrollar de manera paralela el concurso abierto y permanente en personal laboral y funcionario. En cuanto a personal funcionario está prevista la implantación en el mes de marzo. CCOO exige que también lo sea para personal laboral.

Propuesta de CCOO de excepcionar el requisito de un año para permutas y concurso de traslado de personal laboral

La propuesta fue debatida en la Comisión de Convenio del día 23. Contó con el apoyo del resto de sindicatos. En el transcurso de la negociación la Administración dijo que podría estudiar que el personal que no llevase un año como fijo pudiese participar en una segunda adjudicación del concurso abierto y permanente. La Administración no se manifestó en contra de suspender el requisito del año en permutas. Este asunto no se cerró si no que se irá concretando en el grupo de trabajo de concurso abierto y permanente. En caso de llegar a acuerdo se debería ratificar en Comisión Negociadora del VII convenio e incluir una nueva cláusula.

La propuesta realizada por CCOO se presenta para favorecer la conciliación de un gran número de personas que se han visto desplazadas como consecuencia de los últimos procesos.

BASES DE LA CONVOCATORIA DEL PRÓXIMO CONCURSO DE ACCESO

El día 30 se celebra una reunión (como prolongación de la reunión ordinaria de Comisión de Convenio del día 23) donde se informará de algunas modificaciones de las bases de la convocatoria de acceso.

La convocatoria corresponde a las OEP 22 y 23. La Administración no incluye la OEP 24 (tal como se acordó en Comisión de Convenio del 4 de diciembre de 2024) debido a que no considera probable resolver las tres OEP antes de finalizar el año, por lo que decaería la OEP 22.

Se incluye la posibilidad de incrementar hasta un 20% el número de plazas de esta oferta.

CCOO no está de acuerdo con la supresión del recurso de alzada y proponemos que se suprima el párrafo que obliga a solicitar todas las plazas por si hubiese resoluciones ya que ha ocasionado muchos problemas y ha dado lugar a muchas dudas. También proponemos que se suprima que las titulaciones tengan que ser “relacionadas” para agilizar la baremación.

CCOO SOLICITA NEGOCIAR LA APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DE LA NUEVA REGULACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO



CCOO ya lo había solicitado en agosto pasado, tras la firma del acuerdo estatal de concertación social.

El RDL 11/2024 de 23 de diciembre reforma la configuración de la jubilación parcial y el contrato de relevo. Su entrada en vigor será el 1 de abril, por lo que consideramos urgente la adaptación de la configuración de este derecho a la nueva normativa.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

La Mesa General dialoga sobre la creación de una Comisión Negociadora y Consultiva del Sector Público Instrumental

El pasado 21 de enero se reunió la Mesa General y como punto del orden del día se incluyó el acuerdo de constitución de la Comisión Negociadora y Consultiva del Sector Público Instrumental. Este acuerdo aún no se ha materializado pero la firma del mismo se encuentra muy próxima por el interés de todas las partes implicadas. Se trata sin duda un gran logro para el sector de administración autonómica fruto del trabajo de los últimos años.



Así, desde CCOO entendemos que esto puede suponer un profundo avance para conseguir derechos, incluidos retributivos, que no se disfrutaban en algunas entidades y mientras el resto de la Junta de Andalucía si lo hace.

En esta Comisión Negociadora CCOO deberá volcar gran parte de sus esfuerzos puesto que se presenta como un espacio de homogenización de condiciones laborales de todas las entidades del Sector Público Instrumental (SPI).

Si las circunstancias de negociación son las que CCOO exige, podremos implementar acuerdos marco para la aplicación de derechos aprobados en Mesa General de manera inmediata en todas las entidades del SPI.

Por otro lado, como Comisión Negociadora legalmente constituida en base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical tendrá la capacidad de alcanzar acuerdos sectoriales en su ámbito.

El trabajo de años del equipo de coordinación del Sector de Administración Autonómica ha logrado crear con insistencia y razones este espacio de negociación tan necesario para el SPI. Como sindicato de clase no hemos olvidado desde el Sector que el espacio común de negociación era necesario y con las peculiaridades del este personal, al igual que ya existían para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía (Comisión de Convenio) y para el Personal Funcionario (Mesa Sectorial). Es un éxito sin paliativos de este equipo de coordinación por y para los empleados y empleadas públicas del sector público instrumental.

ALA 2 de febrero

CALLE

CONTRA EL ASALTO A LOS BOLSILLOS DE LA GENTE

MOVILIZACIONES EN TODO EL PAÍS

- › Si usas el transporte público
- › Si cobras el SMI o el IMV
- › Si eres pensionista
- › Si estás en riesgo de desahucio
- › Si necesitas ayuda para pagar suministros básicos
- › Si te afectó la DANA



Por unos servicios públicos dignos, accesibles, universales y de calidad... también en vivienda

Artículo de Eva Juan Tiset. Delegada Sindical de AVRA, Trabajadora Social y miembro del Equipo de Trabajo del Sector Autonómico de la FSC Andalucía.

Muchos son los intentos que, desde sindicatos, organizaciones civiles, entidades sociales o sectores de la ciudadanía, se realizan para poner en valor los servicios públicos. Un argumentario que choca frontalmente con relatos neo liberales, e incluso ultra liberales, orientados no sólo a la mercantilización de los mismos, sino a la vulneración de derechos sociales, económicos o culturales que nos están siendo vetados detrás de procesos de privatizaciones en todos los ámbitos que nos afectan como ciudadanos, como ciudadanas. Un escenario dramático al que se han entregado las administraciones con consecuencias que ya pueden observarse en la sociedad y en el ejercicio efectivo de derechos tales como la sanidad, la educación, la justicia o la vivienda.



Quizá alguien haya dicho ya que si los derechos no son universales, y caen en la dinámica del mercado y la lógica que guía la mercantilización, los derechos se convierten en privilegios, y ya sabemos que los privilegios generan sociedades desiguales, injustas, enojadas o angustiadas. Quizás alguien haya dicho que para evitar estas situaciones que impiden el desarrollo social, económico, educativo, cultural, laboral, etc. de todas las personas, debe haber todo un estado social, de derecho, que nos sostenga, que funcione como contrapunto a ese espíritu privatizador que privilegia a minorías obviando los derechos de toda la ciudadanía. Un estado de social y de derecho en los que los servicios públicos son irrenunciables, insustituibles, irremplazables... objetos de lucha y de reivindicación sin fin.

Conscientes que podríamos poner el foco de atención, la alarma, sobre los servicios públicos relacionados con la sanidad, la educación obligatoria o la superior, la cultura, los sistemas de protección social (violencia de género, menores en situación de riesgo, mayores, adicciones, atención a la discapacidad o pérdida de la autonomía, migración y personas refugiadas...), etc. una vez más pondremos nuestra atención en la vivienda pública, en su gestión, en las políticas públicas y en los recursos que deben dar respuesta a ellas. Y pondremos nuestro foco de atención en la vivienda porque además de un derecho, es un problema social, una necesidad no cubierta, un sufrimiento para miles de andaluces y andaluzas y un reto social sin respuestas públicas efectivas, sin recursos humanos suficientes para intervenir y, lo más grave, sin perspectiva social, sin enfoque de derecho y sin prioridad dentro de una gestión de la vivienda que debiera ser integral, coordinada, social y pública, integrada en un modelo autonómico donde las administraciones públicas lideren y protagonicen todos los servicios orientados al bienestar de las personas.

Artículo de Eva Juan. Continuación.



Con la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (en adelante AVRA) a la cabeza de la gestión de la vivienda en Andalucía y con la encomienda de, entre otras, asegurar el cumplimiento de la función social de la vivienda, venimos presenciando la ejemplificación del desmantelamiento de un servicio público esencial para hacer realidad una política de vivienda pública y social. Un desmantelamiento progresivo de sus recursos humanos con el que hemos llegado a la contratación de una empresa privada por un importe de licitación (con IVA) de 7.576.147,59 euros que deberá hacer laborales esenciales para la gestión del parque público de vivienda pero que es, por el momento, la punta de un iceberg que comenzó con una reducción del empleo público del 18,92 % aproximadamente desde 2014 (114 efectivos menos en todas las provincias andaluzas), la ausencia de dotación de empleados y empleadas públicas que den cumplimiento a los objetivos de la Agencia y con una alarmante desafectación en la gestión social del parque público de viviendas en régimen de arrendamiento presente en todas las provincias andaluzas y en muchos de sus barrios.

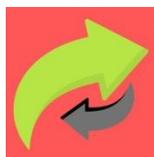
Una situación en el ámbito de la vivienda que mantiene su línea argumentativa de privatizaciones, de reducción de servicios y empleados/as públicas, de una gestión cada vez menos pública y menos social de la vivienda en Andalucía que se materializa, entre otras muchas cuestiones, en el Anteproyecto de Ley de Vivienda, pero también con la propia estructura de AVRA, con sus objetivos y sus prioridades.

Para una política de vivienda pública se requiere de un servicio público de vivienda fuerte y presente en nuestras ciudades, en nuestros barrios, y para ello es imprescindible, entre otras muchas cuestiones, de una dotación de empleados y empleadas públicas que hagan efectivo el cumplimiento de la función social de la vivienda, una gestión transparente y responsable del parque público de viviendas existentes y una apuesta por la construcción de viviendas públicas accesibles para la ciudadanía, para toda la ciudadanía. Una apuesta política por hacer viable socialmente un derecho fundamental para el desarrollo de una vida digna: el acceso a una vivienda asequible, segura y accesible que no ignore a quienes no pueden hacer efectivo sus derechos porque lo han convertido en privilegios.

Por unos servicios públicos dignos, accesibles, universales y de calidad... también en vivienda!!!

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPO DE TRABAJO CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE



La Administración ha remitido a los sindicatos el borrador de bases para el futuro concurso. Se ha constituido el Grupo de Trabajo en Mesa Sectorial celebrada el 24 de enero.

La duración de este grupo será de un mes, con lo que corresponde fijar fecha de inicio, cerrándose en cualquier caso el 27 de febrero. Si se cumple este plazo, Función Pública dice que no habrá problema en que se ponga en funcionamiento en la fecha prevista: final de marzo.

PROYECTO DE DECRETO DE TELETRABAJO



Función Pública informa en Mesa Sectorial que está firmada la idoneidad. En cuanto a la previsión de plazos, una vez firmada la idoneidad, lo normal es que como mínimo se alargue la tramitación otros 6 meses.

PERSONAL VALORADOR DE LA DEPENDENCIA

La inclusión de este punto en Mesa Sectorial fue solicitada por CCOO. El acuerdo firmado entre la Consejería de Inclusión Social y el sindicato UGT afecta a las condiciones de trabajo del personal funcionario valorador de dependencia, además de al personal laboral propio de la ASSDA. Un acuerdo que es ampliamente rechazado por la plantilla. Entendemos que se está vulnerando el derecho a negociación colectiva al no pasar por Mesa Sectorial ni Mesa General.



Movilizaciónes de CCOO a favor de la dependencia

La Administración afirma que el acuerdo no afecta a condiciones de trabajo. Por lo tanto, les parece estupendo que en su capacidad de autoorganización de la Consejería lo pueda suscribir. Si hay algún elemento puntual que deba ser debatido, se podría traer a Mesa Sectorial.

CCOO manifiesta que se habla de OEP, se habla de gratificaciones extraordinarias, de formación, de objetivos, de participación, de productividad (adelantando carrera horizontal). El documento en cuestión afecta a objetivos a organización, no se han negociado. Hay una imposición constante de criterios, que afectan directamente a las condiciones laborales de la plantilla, y que afecta al servicio público, estando Andalucía a la cola. CCOO enviará los puntos que considera que vulneran el derecho a la negociación colectiva, y se reserva el derecho de actuar de la forma que consideremos más oportuna para salvaguardar este derecho y las condiciones de trabajo del personal de la ASSDA

CCOO EN DEFENSA DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL DE ANDALUCÍA

Artículo de Juan José Comitre Rico, Miembro de la Junta de Personal de Málaga por CCOO.



CCOO está desarrollando una enérgica campaña en defensa de la Gestión Documental y del Patrimonio documental andaluz en aras de revertir la pésima situación en la que se encuentra nuestra documentación pública y que la Junta de Andalucía desprecia y minusvalora incumpliendo sistemáticamente su respectiva legislación y la normativa del Estado de referencia.

Voy a trazar una sucinta reseña del trabajo realizado por la FSC desde Málaga al respecto.

- En febrero de 2023 en vista del incumplimiento flagrante de la normativa de Archivos y del pésimo estado en el que se encontraba la documentación pública, mal custodiada, mal conservada y en muchas ocasiones amontonada en cualquier parte, decidimos presentar un escrito ante la Dirección General de Función Pública en la que se denunciaba la ausencia de personal técnico en archivo en ninguna Delegación Territorial ni en ninguna Agencia de Régimen Especial.

Todo ello a pesar de que la Ley y el Reglamento de Archivos de la Junta de Andalucía obliga a que al menos en cada Delegación Territorial haya un Archivero (A₁-2022) y ante la Dirección General de Patrimonio Documental y Bibliográfico como organismo responsable de la Dirección y Coordinación del Sistema Archivístico de Andalucía.

- Ante la ausencia de respuesta, CCOO decide utilizar el Comité de Seguridad y Salud en Málaga para solicitar una visita a cada uno de los Archivos y De-pósitos archivísticos de las Delegaciones Territoriales. Se visitaron alrededor de 50 localizaciones, dispersa por toda la provincia de Málaga, desde el extremo de la Axarquía hasta los Montes de Málaga. El espectáculo que pudimos comprobar era dantesco, depósitos infectados de ratas y cucarachas, sin luz, sin cumplir algunos de los más elementales requisitos de un centro de trabajo. A raíz de dichas visitas se decide enviar una denuncia de la situación de cada Archivo en forma múltiple, es decir, a la DG de Patrimonio Documental, a la Delegación Territorial responsable del Archivo visitado, a la Vicenconsejería respectiva, así como al Comité de Seguridad y Salud de Málaga, en total alrededor de 60 informes.

- Se recaban informes para demostrar la inadecuada ubicación de los archivos a técnicos de la Gerencia Municipal de Urbanismo, así como del Servicio de Energía, Industria y Minas, del Ayuntamiento de Málaga, etc.

Artículo de Juan José Comitre. Continuación.

- Se presenta denuncia ante la Inspección de Trabajo en Málaga por la inseguridad que presentan algunas instalaciones y el grave riesgo que supone para la seguridad del personal que tiene que trabajar en semejante situación.

- Se presenta denuncia ante la Gerencia de Urbanismo de Málaga por incumplimiento de su PGOU, ya que algunos archivos están ubicados en lugar inadecuado. Por ejemplo en el Parque Natural de los Montes de Málaga, en los bajos de un centro educativo, en los sótanos de un Centro de Salud abierto al público, en los sótanos de una Residencia de Mayores, etc.

Al final de todo este trabajo titánico, hemos recogidos algunos frutos y otros están en trámites. Exponemos lo conseguido al respecto:

- La DT de Fomento, ha dotado una plaza de Técnico de Archivo, ocupada por una persona interina, ha cerrado los antiguos depósitos archivísticos que estaban en mal estado y está emprendiendo una obra de adecuación en una ubicación adecuada.

- La Delegación del Gobierno, ha dotado una plaza de Archivero, ocupada en el último concurso de mérito que antes de nuestra campaña estaba desdotada. Tras nuestra visita a sus archivos ha remodelado y adecentado alguna de sus instalaciones.

- La Dirección Gerencia de ATRIAN ha dotado una plaza de Archivera que está ocupada de forma provisional por personal interino.

- 4. La DT de Economía y Hacienda va a clausurar una nave industrial, que habíamos denunciado por inadecuada para ser utilizada como Archivo.

- 5. La Delegación de Justicia ha solicitado la dotación de 2 plazas de Archivo y ha firmado un contrato para ubicar su Depósito archivístico.

6. La DT de Desarrollo Sostenible ha invertido en medidas de Seguridad en su Archivo a instancias de CCOO y se está planteando cerrar el actual local para buscar otro más adecuado. Ha solicitado la creación de una plaza de Ayudante de Archivo en su RPT.

7. La DT de Salud ha solicitado la creación de una plaza de Archivera a su Consejería.

8. La DT de Agricultura ha solicitado la dotación presupuestaria de una plaza de Ayudante de Archivo que tiene en su RPT y que está desdotada. También ha emprendido trabajo de mejoras en algunas instalaciones que hacían las funciones de Archivo.

9. La DT de Empleo ha acometido obras de mejora en su Archivo encaminadas a la mejora de a la climatización y a las reforzar las medidas de seguridad.

10. La DT de Igualdad ha cambiado la localización de sus depósitos archivístico para emplazarlos en una ubicación que no suponga riesgo ni para el personal ni para la Documentación Pública.

La postura de CCOO ante semejante situación ha sido la defensa del servicio público de calidad y respetando la normativa de referencia, en la últimas Mesas Sectoriales se han incrementado exponencialmente de número de plazas de Archiveros a instancia de CCOO. Queremos resaltar que ante este ingente trabajo la Junta parece que empieza a reaccionar. Tenemos la satisfacción del deber cumplido y velaremos por el interés en defensa del Patrimonio Documental de Andalucía, esperando que dicha protección se manifieste y concrete en cada uno de los ámbitos de negociación, permitiendo el avance en la conservación y el acrecentamiento de nuestra riqueza documental.

Pluses: La Junta “ningunea” a sus empleados

Artículo de José Luis Romero, Responsable de Salud Laboral del equipo de Coordinación del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía.

Los criterios y procedimientos para el reconocimiento del plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad, están regulados mediante Acuerdo de la Comisión del V Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 11 de diciembre de 1997 y publicado mediante la Resolución de 2 de febrero de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (Boja número 24 de 3/3/1998).



Los criterios generales para poder valorar el reconocimiento de la percepción (Ver cuadro adjunto), serán tenidas en cuenta en las sesiones del Grupo de Trabajo de Pluses, que se han estado celebrando con una periodicidad anual, pero sólo hasta noviembre de 2023, que fue la última convocada por parte de la Administración.

En ese momento, el número de solicitudes que estaban pendientes de resolver estaban por encima de las **7000**, cifra esta que nos parece intolerable e inadmisibile.

Si al dato anterior se añade que el volumen de expedientes que se suelen estudiar ronda la centena, serían necesarios más de **50 años** para valorarlos todos.

Además, se ha venido observando una deriva en los informes aportados por parte de la Administración, que curiosamente tienen un claro sesgo restrictivo, encontrándonos con argumentos para justificar la denegación que van desde la existencia de diferencias individuales (por cierto, no evaluadas), que avalan el hecho de no conceder a un trabajador o trabajadora que comparte el mismo centro de trabajo, la misma categoría profesional y las mismas tareas, que otro compañero que sin embargo si estiman que reúne los requisitos para el reconocimiento.

Se trata de una incongruencia manifiesta que perjudica a todas aquellas personas empleadas que ven como realizando las mismas tareas, con idénticas funciones y expuestos a los mismos riesgos, se les deniega la percepción del plus.

Por otro lado, los informes están fundamentados en una visita que se realiza al centro de trabajo para evaluar los riesgos, el nivel de exposición y las posibles consecuencias. Por tanto se trataría de una “foto fija” de la situación que existe en ese momento concreto, sin contemplar otros antecedentes a valorar y que pudieran ser condicionantes fundamentales para un dictamen positivo.

Los expedientes que se estudiaron en las últimas reuniones, correspondían a personal de distintas categorías de los Centros de Menores de varias provincias, teniendo previsto continuar con los Centros de Mayores. El número de resoluciones favorables en estos casos fue notablemente inferior a lo previsible, teniendo en cuenta la índole de los centros que se trataron y las características de las funciones que se desempeñan.

La existencia de estos pluses no sustituye el deber de protección eficaz del empresario

Se recuerda que la existencia de estos pluses no sustituye, bajo ningún concepto, el deber de protección eficaz del empresario con las personas trabajadoras. Las medidas de prevención, en toda su amplitud, siempre deben prevalecer para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Ningún plus salarial equivaldrá nunca a la salud y la vida de las personas trabajadoras.

En todos estos casos, el plus viene a “compensar” los mayores riesgos o dificultades respecto al colectivo de origen, constituyendo de esa forma un incentivo para su aceptación, y no la insuficiencia del control preventivo de los mismos.

Artículo sobre pluses. Continuación.

La percepción del plus, es reconocer que las medidas preventivas existentes en el puesto de trabajo son ineficaces y/o insuficientes, siendo su cuantía el 20% del salario base.

Lamentablemente son dos “motivos de peso” para que la Administración demore su posible reconocimiento, con criterios cada vez más restrictivos e incluso incongruentes, reuniones anuales que ya ni siquiera lo son, quedándose el año 2024 desierto de convocatoria del Grupo de Trabajo. Con este proceder tan estudiado, las solicitudes se seguirán acumulando, los reconocimientos aparcados y los trabajadores y las trabajadoras realizando su trabajo en unas condiciones que no garantizan su seguridad y su salud.

Por tanto, y como es de esperar, la salida pasa por acudir a la vía judicial, de tal forma que se pueda entrar en el fondo del asunto y estimar el reconocimiento de la percepción por sentencia.

Nos consta la elevada judicialización de los casos, consecuencia de la dejadez y abandono de la Junta de Andalucía para con su personal.

Alentamos a los trabajadores y trabajadoras que en su momento solicitaron el reconocimiento de la percepción del plus, acudan a los tribunales y utilicen esta opción para al menos, ejercer sus derechos, y evitar la actual situación de indefensión reconocida en numerosas sentencias.

El no proceder a la convocatoria del Grupo de Trabajo durante el año pasado, y sin previsiones hasta la fecha de reunión prevista, nos demuestra una vez más, la actitud que hacia sus empleados manifiesta esta Administración, dejando que sea la justicia la que se pronuncie en cuestiones que deben ser resueltas en tiempo y forma por parte de la Junta de Andalucía.

CRITERIOS GENERALES PARA EL RECONOCIMIENTO SEGUN ACUERDO



El Acuerdo contempla que para la valoración de un puesto de trabajo concreto, con vistas a determinar si en él se dan circunstancias excepcionales de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad que comporten el derecho a la percepción de un plus, ha de aplicarse como criterios generales:

- No considerar argumento suficiente los riesgos, dificultades o características intrínsecas de un oficio o profesión, sino a aquellos individuos concretos que, de forma temporal o permanente, se ven obligados a trabajar en condiciones significativamente peores que el resto de su colectivo de procedencia.
- Así pues, sólo se considerarán tributarios de una calificación positiva los siguientes casos:
Existencia en el puesto estudiado de, al menos, un riesgo inaceptable, entendiendo por tal aquél que supere su límite tolerable
- Existencia de una situación excepcional, en el sentido de inhabitual y temporal, que comporte riesgos significativamente mayores que los intrínsecos de la profesión u oficio considerados, aun cuando ninguno de ellos resulte inaceptable.

REUNIÓN PARA CONSTITUIR EL COMITÉ SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD

El día 31 de enero se celebrará una reunión para constituir el Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Administración General de la Junta de Andalucía.



La creación de esta comisión deriva del Acuerdo de Mesa General de la Junta de Andalucía sobre derechos de representación en materia de prevención de riesgos laborales de 31 de marzo de 2023. Posteriormente este acuerdo fue ratificado en Mesa Sectorial y Comisión de Convenio.

En la reunión convocada, además de la constitución del Comité se aprobará el reglamento de funcionamiento.

El Comité Sectorial estará compuesto por seis representantes a designar por la Administración y por seis delegados o delegadas de prevención del ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía designados por las organizaciones sindicales que representadas en la Mesa Sectorial o en la Comisión del Convenio.

El Comité Sectorial tendrá las competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los Comités de Seguridad y Salud dentro del ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía. Las reuniones serán cuatrimestrales.



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