

INFORMACIÓN DE COMISIÓN DE CONVENIO

Sesión ordinaria

Celebrada el 15 de marzo de 2022 por Videoconferencia.

15 de marzo de 2022

Previamente a la reunión, CCOO dice que se debería haber incluido en el orden del día la actualización del **premio de jubilación**. La Administración dice que están preparando una modificación del convenio en Comisión Negociadora y esperando el “ok” de Hacienda.

1. Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones celebradas los días 11/02/2022 (ordinaria y extraordinaria) y 18/02/2022 (extraordinaria).

Se aprueba con modificaciones.

2. Negociación de un nuevo modelo de convocatoria de proceso selectivo para el acceso a la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de carácter ordinario de 2020 y 2021, así como de estabilización de 2021 y su repercusión en las previsiones de ejecución de los procesos selectivos.

Se acumulan las OEP 2020 y 2021 ordinarias (ya estaba acordado) y la 2021 de estabilización (casi todas las plazas de PLA). En la acumulación sí estamos de acuerdo.

La Administración propone un cambio importante del baremo respecto a las convocatorias anteriores alegando que se pretende mayor “celeridad y agilidad”. Se reducen los plazos. Se elimina la fase de admisión/exclusión de solicitudes.

Se cambia el formulario de solicitud. En cuanto a las tasas se incorporan algunas nuevas causas de exención. Se suprime certificado médico para personal que ya trabaja en la Junta:

Respecto al baremo:

PROPUESTA DE BAREMO CONVOCATORIA ORDINARIA:

A) **Experiencia Profesional:** máximo de **54 puntos**. Adquirida durante un **máximo de cinco años** de entre los **últimos diez años**.

- En la misma categoría del Convenio del Personal Laboral **0,0648** puntos por día.
- En puestos homólogos en Administraciones Públicas o empresas públicas o privadas, **0,0296** puntos por día.

B) **Antigüedad en las Administraciones Públicas:** Máximo de **15 puntos**, a razón de **0,003 puntos por día**.

C) **Cursos de formación o perfeccionamiento:** Máximo de **cinco cursos** organizados, impartidos u homologados por el IAAP, INAP, SAE, Centros de Profesorado y por Organizaciones Sindicales en el marco de los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas. **Máximo 20 puntos**.

- 0,1 puntos por hora sin pruebas de aptitud.
- 0,125 puntos por hora con pruebas de aptitud.

MÁXIMO: 89 PUNTOS

BAREMO ESTABILIZACIÓN

C) **Experiencia Profesional:** máximo de **64 puntos**. Adquirida durante un **máximo de cinco años** de entre los **últimos diez años**.

- En la misma categoría del Convenio del Personal Laboral **0,0438** puntos por día.
- En puestos homólogos en Administraciones Públicas o empresas públicas o privadas, **0,0351** puntos por día.

D) **Antigüedad en las Administraciones Públicas:** Máximo de **20 puntos**, a razón de **0,003 puntos por día**.

C) **Cursos de formación o perfeccionamiento:** Máximo de **cinco cursos** organizados, impartidos u homologados por el IAAP, INAP, SAE, Centros de Profesorado y por Organizaciones Sindicales en el marco de los Acuerdos de Formación Continua en las Administraciones Públicas. **Máximo 5 puntos**.

- 0,1 puntos por hora sin pruebas de aptitud. - 0,125 puntos por hora con pruebas de aptitud.

MÁXIMO 89 PUNTOS.

- Se eliminan las **titulaciones** como mérito en ambos baremos.

DESEMPATE

1. Puntuación obtenida en cada apartado del baremo, **por el mismo orden en que aparecen regulados en la convocatoria.**
2. De persistir la igualdad: tiempo de **experiencia profesional**, atendiéndose a cada uno de los **subapartados** de dicho mérito por el orden en que se encuentran relacionados.
3. Letra, comenzando por la letra "V".

Estas serían las PLAZAS CONVOCADAS:

GRUPO III

CATEGORÍAS	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL	DISCAPACIDAD MENTAL
	382	353	29	
ANALISTA DE LABORATORIO	5	5		
DIRECCIÓN DE COCINA	45	42	3	
ENCARGADO DE ALMACEN	10	9	1	
ENCARGADO/A DE ARTES GRAFICAS	1	1		
MONITOR/A ESCOLAR	62	57	5	
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	8	7	1	
PERSONAL OPERADOR PROTECCION CIVIL Y TELECOMUNICACIONES	1	1		
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	102	94	8	
PERSONAL TÉCNICO INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	5	5		
TECNICO SUPERIOR EN EDUCACION INFANTIL	118	109	8	

GRUPO IV

CATEGORÍAS	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL	DISCAPACIDAD MENTAL
	117	106	8	3
AUXILIAR DE COCINA	39	35	3	1
AUXILIAR ENFERMERÍA	15	14	1	
AUX. SERV. CENTROS	16	15	1	
MONITOR DEPORTES	5	5		
OFICIAL 2º IMPR. Y MAN. ARTES GRÁFICAS	1	1	5	
OFICIAL 2ª OFICIOS	41	36	3	2

GRUPO V

CATEGORÍAS	TOTAL	TURNO LIBRE	DISCAPACIDAD GENERAL	DISCAPACIDAD MENTAL
	750	677	58	15
AUXILIAR SANITARIO	5	5		
PERSONAL ASISTENTE RESTAURACIÓN	72	64	6	2
PERSONAL LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	603	547	46	10
PERSONAL DE OFICIOS	31	28	3	
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	39	33	3	3

CCOO PLANTEA LO SIGUIENTE:

- Para agilizar las baremaciones hay que aumentar la plantilla de personas que se dedican a la baremación. Estamos de acuerdo en las propuestas para agilizar, pero **CCOO está en contra de este nuevo baremo propuesto**. En todo caso habríá que debatirlo cuando lleguemos a tener menos de un 8% de temporalidad, pero no ahora, con más de un 30% de temporalidad.

- Muchos años antes de la ley 20/21 el personal laboral de administración general ya tenía habilitado y contrastado un sistema eficaz para estabilizar, tanto en el sistema de concurso, como el baremo, que favorecía la estabilización en el ámbito propio. Si no se realizó esta estabilización es porque la administración no convocó los procesos necesarios. Curiosamente, ahora que se generaliza el sistema de concurso y la mayor valoración de la experiencia en el propio ámbito, parece que en nuestro caso se quiere desmontar un baremo que funcionaba.

- No se puede limitar la experiencia a cinco años (además de obligar a que sea entre los últimos diez, otra limitación), cuando todavía tenemos temporales con más de 20 años de experiencia. Todavía no se han resuelto procesos pendientes de estabilización y de carácter ordinario. Este mismo proceso tiene plazas de estabilización. Con cinco años de experiencia se empata a puntuación al máximo, tanto si la experiencia es dentro o fuera de la Junta, tanto en el baremo ordinario como en estabilización. Realmente, la puntuación del personal laboral se topa en 2 años y 3 meses en los procesos ordinarios. Esto conllevaría un gran número de empates que acabarían desempataando por la letra y perjudicando a los temporales con más experiencia.

- No entendemos que la Administración se obstine en mantener un baremo de estabilización que es más perjudicial para el personal temporal que el ordinario. Proponemos que se suprima el baremo de estabilización y se deje solo el ordinario, valorando más aún la experiencia dentro del convenio, tal como se ha venido haciendo hasta ahora. Esto ha dado resultado en la estabilización. Por ejemplo, como en el baremo ordinario, que es algo más del doble. (0,0648 puntos por día en el ámbito del VI convenio y 0,0296 fuera).

- No estamos de acuerdo en limitar los **cursos** a cinco. Según este baremo se establece un promedio de horas por curso entre 32 horas y 40 horas. Sin embargo, el promedio de horas de los 3 últimos Planes anuales de Formación del IAAP oscilan entre 16 y 20. Por lo que la obtención del máximo de puntuación en el apartado es difícil

- No se ha regularizado la hoja de datos de fijos discontinuos y solicitamos que se haga antes de convocar nuevos procesos. También la hoja de datos del personal indefinido no fijo.

- No estamos de acuerdo en suprimir la puntuación por **titulaciones**. Hay que valorar la formación del personal, tanto en cursos como en formación reglada. Algunas personas han empleado su tiempo y su dinero en obtener titulaciones para estabilizar.

- Desempate. Proponemos que se incluya lo siguiente: *de persistir la igualdad, se acudirá al tiempo real de experiencia profesional levantando el tope de la valoración del mérito, atendiéndose a cada uno de los subapartados de dicho mérito por el orden en que se encuentran relacionados.* Similar al texto que se ha utilizado alguna vez.

La **Administración** dice que aumentará las Comisiones de Baremación. **Función Pública tiene una posición muy cerrada respecto a la negociación del baremo**, aunque admite que tendrá que tener en cuenta la postura sindical unánime de aumentar el valor de la experiencia dentro del convenio de la Junta. **Enviaremos nuestra propuesta de modificación.** Posteriormente habrá una reunión extraordinaria.

3. Información sobre las consecuencias de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, sobre el Acuerdo de la Comisión del VI Convenio relativo a la provisión de puestos de trabajo mediante concurso de promoción específico (SNL) y sobre la instrucciones 2 y 3/2013 relativas a la resolución de los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo, promoción y traslados.

- Según la Administración, las leyes de estabilización y reforma laboral introducen cambios importantes que afectan a las citadas instrucciones. Respecto a la incorporación de personal seleccionado en procesos selectivos en código multipuesto y el consiguiente cese de temporales, Función Pública dice que la regulación actual (Instrucción 3/2013) se contrapone a la ley que pretende reducir la temporalidad. Considera que la Instrucción “ha dejado de tener vigencia”. También dicen que quieren acabar con los códigos multipuestos. Se aplicará a partir de ahora. Se comunicará a los órganos gestores cuáles serán las plazas de cese. En proceso de estabilización cesará la persona que ocupa el puesto a estabilizar (no se incorporará en la plaza libre y dotada ni cesará el temporal con menor antigüedad, como hasta ahora).

- En cuanto a SNL, Función Pública considera que no puede seguir vigente el apartado que permite ocupar este tipo de puestos a personal temporal. También modificar la renovación por dos años cuando no se cubra el puesto por personal fijo.

CCOO dice que lo que quiere la administración es echar a la persona más antigua, pero no se ha atrevido a traer una nueva instrucción y para ello alega que las instrucciones anteriores han decaído. Avisamos que nos iremos a los tribunales si se vulneran los principios de igualdad, mérito y capacidad. Mostramos nuestro rechazo a la pretensión de Función Pública. Lo que hay que hacer para acabar con la temporalidad es convocar los procesos correspondientes, no echando a la calle la persona con más méritos.

La Administración no va a facilitar la nueva Instrucción. La solicitaremos por escrito.

4. Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sobre el acceso a la jubilación parcial del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo.

MODIFICACIONES PROPUESTAS:

- En la propuesta de la Junta figura que *la Administración no vendrá obligada necesariamente a concertar la reducción de jornada y de retribuciones siempre que la persona trabajadora la proponga...el órgano competente podrá no acordar la jubilación parcial, aunque la persona interesada cumpla todos los requisitos exigidos en la normativa vigente de Seguridad Social, si necesidades del servicio o razones organizativas, así lo justificasen*. CCOO viene proponiendo desde hace tiempo que el acceso a la jubilación parcial **sea un derecho** y que así se reconozca en el convenio. Sabemos que en la legislación se configura como una opción que pueden acordar, o no, la empresa y trabajador. Pero esto se puede mejorar mediante la negociación colectiva. Es la única medida actual de fomento de empleo y para paliar el grave envejecimiento de la plantilla, por eso hay que potenciarlo.

- El borrador de la Administración excluye del acceso a la jubilación parcial el personal temporal (ya estaba así en el anterior informe) y en este nuevo informe incluye también la **exclusión del personal indefinido no fijo**. CCOO dice que espera que con los procesos de estabilización ese personal consolide, pero mientras tanto advierte que la jurisprudencia española y europea ha dejado claro que este personal debe tener los mismos derechos que el personal fijo, salvo la titularidad de su plaza con carácter definitivo.

- En cuanto al **coste económico**, el informe asume el incremento debido al aumento de cotizaciones sociales y la indemnización del cese del relevista. En todo caso, CCOO entiende que se debe asumir un eventual incremento de otros costes, para no limitar el derecho a acceder el tipo de jubilación, debido a la importancia de esta medida de fomento de empleo.

- Según la Administración, el **cálculo de la jornada** será *sobre la jornada efectiva anual, con los descuentos oportunos que resultan para las personas trabajadoras a tiempo completo comparable, sobre la que se aplicará la reducción del porcentaje de jornada acordado. Debe tenerse en cuenta que mientras que los 22 días hábiles mínimos de vacaciones ya vendrán descontados, no será así respecto a los generados por antigüedad (hasta 4 días adicionales), que se disfrutarán con cargo a la jornada efectiva resultante, así como los días de asuntos particulares que pudieran corresponder*.

CCOO entiende que esta redacción no es muy clara. Debe figurar con claridad que los días de vacaciones no deben descontarse del cómputo si no disfrutarse efectivamente, tal como se reconoce en una sentencia del TSJA que da la razón a CCOO contra el Patronato de la Alhambra y que hizo que planteáramos un reciente conflicto colectivo que finalizó con avenencia. La redacción no deja muy clara que la distribución de jornada, etc. En los años que no sean completos en jubilación parcial, será proporcional.

- CCOO valora positivamente que, finalmente, la Administración admita la posibilidad ya reconocida por sentencias y que reclamamos desde nuestro sindicato: *resultará posible que la persona trabajadora jubilada parcialmente **concentre en un único período ininterrumpido superior al anual la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar hasta la fecha de su jubilación plena...***

- En cuanto al **premio de jubilación**, CCOO propone que se negocie que corresponda el premio completo a las personas que se acojan a la jubilación parcial. Tal como está configurado ahora mismo desincentiva que el personal se acoja a un tipo de jubilación que, como hemos dicho, es la única medida de fomento de empleo y contraria al envejecimiento preocupante de la plantilla.

- La necesidad de disponer del documento de la Seguridad Social previo al inicio de trámites, está retrasando varios meses el acceso a la jubilación parcial. Entre otras cosas debido a que la cita en la Seguridad Social es presencial. Solicitamos que se intente agilizar estos trámites. Bien iniciando los trámites correspondientes a la Junta (selección del relevista, etc.) a partir de declaración responsable, simulación de jubilación, etc.

La **Administración** responde lo siguiente:

- Sobre la movilidad por razones objetivas, SNL, personal indefinido no fijo, etc. y la exigencia que tengan que volver al puesto para acceder a la jubilación parcial, argumenta que, tras acceder a este tipo de jubilación, el puesto queda “bloqueado” para salir en los distintos procesos, por lo que no se puede sacar un puesto con ocupación provisional.

- Respecto a la utilización de bolsa única para el contrato de relevista, hay una exigencia de que esté en desempleo. Se estudiará.

- Respecto a establecer un plazo de resolución del proceso, no lo ven viable ni beneficioso para el trabajador/a.

- Cuando se ha acordado contrato para la jubilación parcial solo se podrá modificar si concurren circunstancias organizativas y no ven conveniente que el trabajador/a pueda modificar.

- En cuanto a asuntos particulares, en el primer o último año, será proporcional. También en el resto de años será el 50%.

- Respecto al incremento de gasto dice que no se puede realizar.

- El premio de jubilación dice que se estableció en el Acuerdo tal como figura en la propuesta de la Administración y no hay voluntad de modificarlo.

- Respecto al documento de la Seguridad Social, reconocen que es así, pero no puede ser de otra manera, ya que si finalmente no se reconoce por la seguridad social los trámites realizados por la Junta sería un trabajo que no serviría para nada.

- En el apartado VI.1, se cambia “podrá” acordarse por “se acordará” pero manteniendo que está condicionado a que no se incremente el gasto.

- Respecto a la propuesta de CCOO de que la jubilación parcial sea un derecho, la Administración no está de acuerdo.

- La regla de proporcionalidad es aplicable también a los días “canosos”, al igual que el resto de días asuntos particulares.

- Las vacaciones serán 22 días (apartado 6.2). Se concentran en once meses, ya que el otro mes son vacaciones. Las 1515 horas de trabajo efectivo se dividen por dos (50%). 757'5 son las horas de prestación efectiva, más los días de adicionales de vacaciones o asuntos particulares. Se intentará aclarar por parte de la Administración.

Año del hecho Causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años

PROMOCIÓN: Aunque no está en el orden del día, la Administración informa sobre las fechas previstas sobre cursos de habilitación pendientes: Los últimos del grupo III comienzan de manera inmediata. Respecto al Grupo IV, Entre 20 de marzo y segunda quincena de abril. Para justificar el retraso alegan la dificultad para encontrar docentes.