MARZO 2022

servicios a la ciudadanía autonómica andalucía Ciudadanía

Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO critica la actuación de la Junta de Andalucía respecto a la estabilización y exige negociación

Se ha celebrado una reunión extraordinaria, a petición de CCOO, UGT y CSIF, sobre la convocatoria del acceso a los grupos I y II, que ha realizado la administración justo antes de la publicación de la ley 20/21. Según CCOO para evitar la aplicación de los procesos más favorables al personal temporal de larga duración que contiene la DA 6ª de dicha ley.

europa press

ANDALUCÍA

7 DE FEBRERO DE 2022

CCOO acusa a la Junta de Andalucía de "dificultar" la estabilización del personal temporal de la administración

CCOO considera que la Junta ha actuado de "mala fe". En la reunión extraordinaria, la Administración ha manifestado su voluntad de continuar con el proceso. Solo ha accedido a estudiar la posibilidad de creación de bolsas preferentes o de las categorías que actualmente no están en bolsa única común.

En las reuniones de Comisión de Convenio y Mesa Sectorial la administración informa que se han trasladado dudas a la comisión de coordinación del empleo público a nivel estatal, que aún no han sido respondidas. Han hecho consulta por escrito respecto a personal indefinido no fijo. Si se consideran "temporales", los que cumplan los requisitos de la DA 6ª podrían participar en el acceso por concurso.

En cuanto al personal laboral indefinido no fijo, el sindicato solicita que sus plazas salgan a concurso, en base a lo contemplado en la DA 6ª de la ley 20!21.

CCOO exige una **verdadera negociación** para que la estabilización sea real, en los distintos ámbitos de representación de nuestro sector: Personal funcionario, personal laboral de administración general y sector público instrumental.

CONTENIDO

☑ *Portada.* Estabilización

☑ *Pág.* 2. *Personal funcionario.* ADA. Decreto Agentes Medio Ambiente.

☑ *Pág.3. Personal laboral* Reunión BUC. Conflicto jubilación parcial. Actualización premio jubilación.

☑ *Pág.* 4. Procesos pendientes p. laboral. Andalucía en defensa de la sanidad pública.

☑ *Pág. 5. Sector Público Instrumental.* Reunión regional.

☑ *Pág. 6 y 7.Entrevista Laura Marín*.

☑ *Pág. 8.* 8 de marzo. Por el derecho a la Igualdad efectiva.

PERSONAL FUNCIONARIO

Mesa Técnica Borrador Decreto Agentes de Medio Ambiente

CCOO se reafirma contra la errónea e inadecuada apuesta de la Administración por mantener el marco normativo actual que regula el colectivo de Agentes de Medio Ambiente y que no deja de ponerse de manifiesto en este intento de adaptación de un modelo que está, clara y evidentemente, superado por los tiempos y por la realidad, tanto del colectivo como del servicio público que debe prestar en este siglo XXI. **Solo la creación por Ley del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía puede conseguir un marco normativo que permita solucionar estas cuestiones** y que se adapte y acoja todas las peculiaridades de una profesión con más que evidentes especificidades, en relación con el resto de la Administración General.

No obstante, CCOO interviene siempre que se pretenda modificar las condiciones de trabajo del colectivo aportando propuestas de mejora en retribuciones, regulación de jornada, descansos, conciliación, igualdad de género, dotación de medios y regulación adecuada de su participación en el Plan INFOCA, como es el caso del Borrador de Decreto que se somete a consideración, si bien, poniendo de manifiesto de forma palpable en sus alegaciones, la insuficiencia de la herramienta normativa en la que se empecina la Administración

MESA TÉCNICA SOBRE CREACIÓN DE AGENCIA DIGITAL DE ANDALUCÍA

Según la Administración, los puestos totales son: 1545 procedentes de otras Consejerías y 124 nuevos puestos creados. 88 puestos se crean desdotados, algunos con el sistema de concurso específico. Al ser puestos nuevos, se han configurado desdotados, pero está prevista su dotación una vez que se apruebe la Ley de Función Pública y esté vigente el nuevo sistema de Por Concurso Específico. En cuanto al coste, son más de 1.400.000 euros. Dicen que es un proyecto de gran envergadura, que grupa un gran número de plazas, con la dificultad de coordinación y gestión que supone.

CCOO constata que aún hay elementos inconcretos sobre cómo se va a configurar la ADA, y consideramos que la Administración no está siendo clara en varios temas de gran interés para la plantilla.

Sigue siendo nuestra principal línea roja el que se aclare la ubicación física de los puestos, al mismo nivel que el del resto de puestos de las distintas Consejerías. Hay otros graves problemas que afrontar, que esperemos puedan solventarse en las próximas negociaciones.

En nuestro BLOG

Actualizadas nuestras calculadoras de asuntos propios y nómina.

Reunión sobre la Bolsa Única Común

Celebrada el 24 de febrero.

Después de contactar con los sindicatos, **la Administración** modifica su propuesta inicial y propone lo siguiente:

- RESOLUCIONES PARCIALES. Tal como venía exigiendo CCOO desde hace tiempo.
-EXPERIENCIA: Solo se podría alegar la correspondiente a los diez últimos años.
- FORMACIÓN: Solo se podría alegar un máximo de 5 cursos.
- TITULACIONES: Solo para grupos I, II y III.

CCOO valora positivamente la modificación propuesta respecto a **resoluciones parciales y actualización**, que va en la línea con lo planteado por CCOO a la Administración. Consideramos que las modificaciones del baremo **no son urgentes**.

CCOO rechaza la modificación que dice que no se ofertarán puestos a tiempo completo al **personal fijo discontinuo.**

En cuanto a la **Formación**, CCOO valora que la Administración haya renunciado a su idea inicial de suprimir totalmente la formación del baremo. Sin embargo, tal como se plantea la modificación, sería prácticamente imposible llegar al máximo (750 horas en cinco cursos). En cuanto a la limitación de la **experiencia a los últimos diez años**, consideramos que puede agilizar el primer proceso, pero dudamos respecto a las siguientes actualizaciones, ya que habría que revisar la puntuación respecto a los diez años anteriores.

En cuanto a las **titulaciones,** consideramos que no deben ser un gran obstáculo para la agilidad de la baremación. Por otro lado, exigimos que se constituya ya la **comisión regional de seguimiento** (hemos presentado conflicto colectivo) y también que se amplíe la RPT de los servicios que realizan la baremación.

En respuesta a lo planteado por CCOO sobre la Comisión de Seguimiento de Bolsa, la Administración entiende correcto el planteamiento y procederá a constituirla. Hay acuerdo sobre entregas parciales y actualización. **Se constituirá la Comisión de Seguimiento** y se emplaza a una próxima convocatoria en que se debata la modificación de baremos.

NUEVO INFORME SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL

CCOO presentó un conflicto colectivo, en base a una sentencia favorable conseguida a instancia de CCOO, donde se dejaba claro que el personal jubilado parcial no puede ser discriminado respecto al resto de personal en cuanto a solicitar sus vacaciones. El conflicto finaliza con avenencia, al reconocer la Administración que las personas jubiladas parciales tienen derecho a que no se le descuente las vacaciones del cómputo anual y tienen derecho a solicitarlas cuando consideren oportuno.

PROXIMAMENTE HABRÁ UNA REUNIÓN PARA NEGOCIAR EL CONTENIDO DE UN NUEVO INFORME QUE REGULE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

ACTUALIZACIÓN PREMIO DE JUBILACIÓN

En la próxima reunión ordinaria de Comisión de Convenio se tratará la actualización del premio de jubilación del personal laboral, tal como figura en el acuerdo.

PRÓXIMA REUNIÓN DE COMISIÓN DE CONVENIO: 9 DE MARZO

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL: PROCESOS PENDIENTES

TRASLADO: Sin concurso de traslado desde 2016. Incomprensible que la Administración sigue sin dar fecha y alega "razones técnicas" para justificar que no ponga en marcha la convocatoria.

ACCESO:

Personal Indefinido no fijo: Unas 800 plazas. Todavía no está publicada la OEP.

OEP ordinarias

Estas OEP se deberán unificar tal como se acordó en Comisión de Convenio. La convocatoria se debe negociar en los próximos meses.

- 2020: 619 plazas.
- 2021: 783 plazas.

OEP estabilización 2021:

- 131 plazas. (Todas de la categoría PLA menos una, de Conductor mec. De 1ª).

PROMOCIÓN: OEP aprobadas que quedan por convocar: TOTAL: 1429.
OEP 2019: 300 plazas. / **OEP 2020:** 619 plazas. / **OEP 2021**: 510 plazas.

Manifestaciones masivas recorren toda Andalucía en defensa de la sanidad pública

Más de 70.000 personas han recorrido de forma simultánea las capitales de las ocho provincias andaluzas en manifestaciones masivas bajo el lema "Es tu derecho. Por una sanidad pública de calidad en Andalucía", convocadas por CCOO de Andalucía y UGT Andalucía y apoyadas por más de un centenar de organizaciones sociales, civiles y partidos políticos.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Asamblea de CCOO de personal del Sector Público Instrumental

El 22 de febrero se ha celebrado una asamblea con la presencia de Paco Fernández, Secretario Acción Sindical de la FSC Andalucía y el Coordinador del Sector Autonómico de la FSC Andalucía Pablo López del Amo. Han participado delegados y delegadas de toda Andalucía, de manera presencial y telemática.

Se ha informado sobre la situación del **Anteproyecto de Ley de Función Pública** cuyo trámite pasará al Consejo Económico y Social, recordando que las últimas modificaciones añadidas han sido gracias al esfuerzo de negociación de CCOO, que ha forzado este nuevo acuerdo. En breve dispondremos de la información que se aporte en Mesa General.

Por otro lado, se ha abordado en profundidad como debería realizarse el **proceso de estabilización en base a la Ley 20/2021** y que problemas de judicialización puede traer consigo y las implicaciones del pronunciamiento del Tribunal Supremo respecto al personal subrogado. Disponemos de órganos de participación por encima de los propios de cada ámbito de negociación donde podremos aportar consideraciones de los distintos aspectos que vayan surgiendo y solventar dudas de interpretación.

Igualmente se ha indicado que, para realizar una correcta labor sindical de defensa de trabajadores y trabajadoras de cara al proceso de estabilización, hay que identificar correctamente las plazas a estabilizar y el ámbito temporal termina el 1 de junio de este año conforme marca la Ley. Por tanto, la identificación de dichas plazas debe realizarse cuanto antes en cada ámbito de negociación.

Tan importante es identificar las que van a proceso de estabilización como las que ya son estables. Es necesario para esta labor contar con los Catálogos, Inventarios de Puestos y/o listados de plantillas de cada uno de los entes, solo así conoceremos realmente a que nos enfrentamos.

Por otro lado, se ha puesto de manifiesto la necesidad de impulsar la **negociación de los Planes de Igualdad en el Sector Público Instrumental**, es el momento de pasar a la acción, incluida la vía judicial, si se sigue negando el derecho a la Igualdad.

Entrevista a Laura Marín

“No es una prioridad de la Junta contribuir a la igualdad y la eliminación de discriminación entre su personal”

Laura es licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración, funcionaria del cuerpo de Gestión Administrativa de la Junta de Andalucía. Desde finales de mayo de 2021 coordina el Sector Autonómico de la FSC en Sevilla, sucediendo a Juana Trasierra, de quien afirma haber aprendido mucho.

***Pregunta**: Has participado en el debate y elaboración de propuestas de CCOO sobre el anteproyecto de ley de empleo público. ¿Qué opinas sobre la propuesta, consensuada con los sindicatos, que se va a someter al Parlamento de Andalucía?.*

Respuesta: Hacía falta una ley que se ocupase propiamente de los empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía. Y destaco que aunque se llame de Función Pública, porque así lo establece el Estatuto de Autonomía, es también de las miles de trabajadoras y trabajadores del sector instrumental. Y esta inclusión, todo lo detallada que se ha podido, ha sido resultado prácticamente de las aportaciones de CCOO. No de los sindicatos en general, sino de nuestra organización. ¿Podría haber sido mejor? Sí, pero también peor, sin ir más lejos, tal y como la primera vez la vimos, eso sí que era una ley excluyente, represiva y con un marcado carácter ideológico conservador.

- ¿Crees que la Junta de Andalucía está dando una respuesta adecuada a la crisis sanitaria, respecto a su personal, en materia de teletrabajo y trabajo a distancia?

- No. La Junta se ha “subido al carro” de lo que a nivel nacional se ha legislado. Pero lo ha hecho con tres grandes defectos: primero, “desconfiando” de los empleados y empleadas públicas, y poniendo constantemente en tela de juicio nuestra dedicación y profesionalidad, como si el teletrabajo nos lo tomáramos como parte de nuestro ocio en casa; segundo, con un retraso en la implementación técnica impresionante, y no por el esfuerzo de quienes se dedican a estos asuntos en la Junta, sino por los titubeos en las decisiones derivados de lo anterior; y por último, desaprovechando la oportunidad de regularlo en serio, de manera definitiva, y con seguridad jurídica. Pero para eso hay que saber de verdad qué es y abordarlo no de manera circunstancial por la pandemia, sino como una modalidad de la que hay que potenciar sus beneficios y minimizar sus desventajas, transversalmente: impacto de género, riesgos psicosociales, físicos, horarios, desconexión digital, puestos en RPT susceptibles de esta modalidad, formación...

- *Recientemente el Parlamento de España ha aprobado la ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. ¿Crees que puede resolver el grave problema de temporalidad que tiene la administración andaluza?.*

- Si la Junta es capaz de ver la magnitud de este problema, complejo a nivel jurídico, y que afecta a las vidas, no solo a las condiciones laborales, de tantas mujeres y hombres, puede que actúe bien. Sin embargo, lo que ha llamado estabilización, tras los exámenes de numerosos cuerpos de funcionarios y funcionarias, el acceso de varias categorías de personal laboral y la reciente convocatoria de los grupos I y II se ha dejado ver que la Administración no concibe la estabilización como un proceso para fijar en sus puestos a tantos trabajadores y trabajadoras, sino como meros concursos o concursos-oposición que cumplen con el TREBEP, pero desvirtuados de su finalidad. Los compañeros y compañeras de las Mesas en las que estamos se dejan la piel reclamando el sentido de estos procesos y la garantía que supone para la ciudadanía que los servicios públicos sean prestados por personal de forma estable, pero creo que no terminan de creerlo en el Gobierno de la Junta. Aunque no pierdo la esperanza de consigamos que sean una oportunidad para quienes aspiran a la permanencia en labores que ya desempeñan.

- ¿Qué opinión te merece que, a estas alturas, la Administración Andaluza no tenga un plan de Igualdad y le está costando tanto sentarse a negociarlo?.

Por una parte, a una Administración se le pide "siquiera un poquito" de ejemplaridad, y ya que se obliga a las empresas a tenerlo, qué menos que tenerlo a tiempo y con contenido aceptable en una Administración con miles de empleadas y empleados y en la que además somos mayoría las mujeres. Por otra parte, y ya con mucha más trascendencia, vuelvo a mis palabras sobre la seriedad y convicción con la cual la Junta aborda algunos temas. Hay que saber que un Plan de Igualdad no es un mero formulario estándar, un trámite a cumplimentar, sino la posibilidad de llevar a cabo la conciliación, una de las bases para que la conciliación pueda traducirse en corresponsabilidad, poner fin a la brecha salarial, a los techos de cristal y a los suelos pegajosos, proteger desde el ámbito laboral a las mujeres víctimas de violencia de género, evitar la feminización, y también la masculinización de sectores, cuerpos y categorías. Se tiende a pensar de las administraciones que todo está regulado, y por tanto, un sexo no prevalece en ningún ámbito sobre otro. Pero no es así, todo lo que muestra un desequilibrio, una segregación tanto vertical como horizontal, tiene elementos de injusticia, y no hay más que sacar los datos de las estadísticas. Pero mucho me temo que no es una prioridad de la Junta contribuir a la igualdad y la eliminación de discriminación entre sus propios empleados y empleadas, ¿por qué? No lo sé: irresponsabilidad, desidia, falta de conocimiento de la propia organización interna.... Se me ocurren estas causas, pero no sé cuál o cuáles son. Es inexplicable y doloroso.

8 DE MARZO: Con las mujeres trabajadoras, por el derecho a la igualdad efectiva

Las confederaciones sindicales de CCOO y UGT, ante este 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, manifiestan que la lucha por los derechos de las mujeres y por la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres vertebran su actuación sindical, en coherencia con sus valores fundacionales, de manera especial en el ámbito laboral, escenario principal del trabajo sindical.

CCOO y UGT se declaran feministas, integrando la perspectiva de género en el corazón de la acción sindical, exigiendo a los poderes públicos y al resto de organizaciones sociales que integren en sus políticas y acciones el objetivo de la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres.

UGT y CCOO están comprometidos con la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia hacia las mujeres, en el día a día de la actuación sindical en empresas y centros de trabajo, en la interlocución institucional, en el diálogo social y en la sociedad, junto a las organizaciones feministas, movimientos sociales y la ciudadanía organizada, así como en el ámbito internacional. **CCOO y UGT unen sus voces al movimiento feminista internacional y llaman a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos, movilizaciones y manifestaciones.**

La web:

andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad

El Blog:

ccooautonomicaand.com

Las redes sociales:

servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía

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