

INFO COMISIÓN DE CONVENIO ORDINARIA

Celebrada de manera presencial el 25 de octubre de 2022.

25 de octubre de 2022

PUNTO 1. Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones celebradas los días 15/03/2022 (ordinaria); 06/04/2022 (extraordinaria); 13/05/2022 (extraordinaria) y 25/07/2022 (extraordinaria).

Se aprueban con modificaciones.

PUNTO 2. Negociación de las convocatorias de acceso de los Grupos I y II, ordinaria y estabilización.

Recordamos que en la Comisión de Convenio del 13/05/2022 se acordó acumular la OEP de estabilización 2022 al resto aún pendientes de convocar.

El número de plazas para los grupos I y II serán:

OEP Ordinaria 2020 52 plazas

OEP Ordinaria 2021 42 “

OEP Estabilización 2022
Temporales 82. INF 247

PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN

La Administración plantea dos baremos. Uno por concurso oposición y otro por concurso para el personal afectado por las disposiciones 6ª y 8ª de la ley 20/2021.

El baremo propuesto para ESTABILIZACIÓN es similar al consensuado para los grupos III, IV y V para la OEP 20/21.

Cambios:

En la base cuarta se ha propuesto cambiar la redacción sobre el plazo de presentación de solicitudes una vez resueltas las listas definitivas de procesos pendientes de resolver, para

evitar solapamientos (no más allá de mayo de 2023). Se publicará la convocatoria antes de diciembre, tal como marca la ley, pero el plazo se abrirá después. Será de diez días. CCOO dice que mientras no se sepan los destinos, las personas aspirantes se seguirán presentando a los procesos. La resolución sería por grupos profesionales.

Errata en la base octava: cuando se habla de la puntuación hay que alcanzar pone 54.50 puntos y debe poner 54.40.

En la base sexta se retoma lo de **no valorar las relaciones jurídicas de carácter permanente**.

Cambio de redacción en valoración de los cursos: se cambia la referencia a los acuerdos de formación para el empleo (no como antes que se hablaba de formación continua, aunque esta formación sigue siendo válida). No incluyen la impartición de docencia.

En el desempate han pretendido huir de la letra, por eso han incluido otros criterios no acordados anteriormente pero que consideran objetivos.

ESTABILIZACIÓN

MÉRITO		PUNTUACIÓN	MÁXIMO	PUNTUACIÓN MÁXIMA
Experiencia profesional	Misma categoría en el ámbito del convenio	0,02 por día	8 años + 9m + 10 d	64 puntos
	Puestos homólogos en Administraciones Públicas o empresas públicas o privadas.	0,009 por día	19 años + 6 m	
Antigüedad	En las administraciones públicas.	0,003 por día	18 años + 8m	20 puntos
Formación Máximo 10 cursos	Organizados, impartidos u homólogos por IAAP, INAP, SAE, SEPE y sindicatos en el marco del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas.	0,05 p/h SIN prueba	80 h	4 puntos
		0,055 p/h CON prueba	73 h	
Titulaciones Académicas Sólo 1	De nivel igual o superior e independiente de la exigida. Directamente relacionada.	1 punto	1 titulación	1 punto
PUNTUACIÓN MÁXIMA TOTAL				89 puntos

DESEMPATE:

- A) En primer lugar, al **tiempo de experiencia profesional**, atendiéndose a cada uno de los subapartados de dicho mérito por el orden en que se encuentran relacionados (prevalece, por tanto, el primer subapartado que es la experiencia como laboral en la Junta).

- B) De persistir el empate, **tiempo real de experiencia profesional**, sin sujeción al límite máximo de la valoración del mérito, **atendiéndose a cada uno de los subapartados** de dicho mérito por el orden en que se encuentran relacionados.

Se incluyen en la propuesta de la Administración estos criterios que no estaban acordados que se emplearían en caso de persistir el empate después de aplicar los criterios anteriores:

- C) Tiempo total de **servicios prestados como personal laboral temporal en todas las categorías** profesionales en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. A partir de ahí, proponemos como método de desempate la letra del sorteo, tal como estaba acordado.

- Tiempo total de servicios prestados como personal laboral temporal en todas las categorías profesionales en **otras Administraciones**.

- En caso de que el empate se produzca entre personas de diferente sexo, se resolverá a favor de la persona aspirante que en la categoría profesional de que se trate, sea de un sexo que se encuentre especialmente subrepresentado, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres.

LISTADOS: No habrá listados de personas admitidas y excluidas EN ESTABILIZACIÓN. Solo listados provisionales y definitivos de personas seleccionadas. Si habrá listados de adm/excl. en el proceso por concurso oposición.

TASAS: 44,66 Grupo I. 29,49 Grupo II.

La Administración propone la siguiente convocatoria por concurso oposición, que se aplicaría a puestos cuya ocupación temporal sea posterior a enero de 2016 y anterior a diciembre de 2017.

Un 55% de la puntuación sería para la fase de oposición y 45% la de concurso.
Se plantean dos baremos: el de estabilización (igual que el anterior) y el ordinario:

OEP ORDINARIA:

BAREMO		PUNTUACIÓN	TIEMPO MÁXIMO	PUNTUACIÓN MÁXIMA
Experiencia profesional	Misma categoría en el ámbito del convenio	0,02 por día	7 años + 5m	54 puntos
	Puestos homólogos en Administraciones Públicas o empresas públicas o privadas.	0,01 por día	14 años + 10m	
Antigüedad	En las administraciones públicas.	0,003 por día	13 años + 9m	15 puntos
Formación Máximo 10 cursos	Organizados, impartidos u homólogos por IAAP, INAP, SAE, SEPE y sindicatos en el marco del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas.	0,08 por hora SIN prueba aptitud	238 h	19 puntos
		0,09 por hora CON prueba de aptitud	211,2 h	
Titulaciones Académicas Sólo 1	De nivel igual o superior e independiente de la exigida. Relacionada con la categoría.	1 punto	1 titulación	1 punto
PUNTUACIÓN MÁXIMA TOTAL				89 puntos

DESEMPATE EN PROCESO POR CONCURSO OPOSICIÓN:

- Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- En caso de persistir el mismo, se atenderá a la puntuación obtenida en la fase de concurso de méritos por **el mismo orden en que los méritos** aparecen regulados en esta convocatoria.
- Tiempo de experiencia profesional valorado en cada uno de los apartados de esta base y por el orden en que se encuentran relacionados.
- Total de servicios prestados como personal laboral del VI Convenio Colectivo en todas las categorías profesionales de la Administración de la Junta de Andalucía en primer lugar. , En todas las Administraciones Públicas, en segundo lugar.
- Finalmente, se atenderá al mayor número de respuestas correctas en el ejercicio de la fase de oposición, en primer lugar y al menor número de respuestas incorrectas en el ejercicio de la fase de oposición, en segundo lugar.
- En caso de que el empate se produzca entre personas de diferente sexo, se resolverá a favor de la persona aspirante que en el cuerpo, especialidad, opción o subopción sea de un sexo que se encuentre especialmente subrepresentado, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres

LOS SINDICATOS CCOO, UGT Y CSIF PLANTEAMOS LA SIGUIENTE PROPUESTA CONJUNTA CONSENSUADA:

“ Desde los sindicatos CSIF, UGT y CCOO le trasladamos a la Administración que no nos podemos sentar a negociar unas bases sin conocer el número real de plazas que se van a convocar finalmente, ni cuáles van por el artículo 2 de las Ley 20/2021 y cuáles por la DA sexta y DA octava.

Además, como manifestó la Directora General en Mesa Sectorial, y en cumplimiento de la disposición adicional 8ª de la Ley 20/21, las personas cesadas por los procesos de estabilización de la OEP 2017 y 2019 que fueran llamadas para ocupar un puesto de laboral temporal, las plazas ocupadas tendrían que incorporarse a la OEP de estabilización y las organizaciones sindicales firmantes de este documento no tenemos información sobre cuántas plazas son y de qué categorías profesionales.

Por todo ello, solicitamos se nos proporcionen los datos de cuántas plazas se adicionan a la OEP y de qué Grupo y categoría profesional, así como cuáles van por el artículo 2 y cuáles por la D.A. 6ª y D.A. 8ª.

No podemos aceptar que no haya plazas afectadas por la DA 8ª como por ejemplo las del personal indefinido no fijo removido por el concurso de traslados del 2016.

Atendiendo a la recomendación 3.5 de la Resolución 1 de abril de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, al tratarse de un proceso acogido a la disposición adicional sexta y octava de dicha Ley, por concurso con

carácter excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados para todas las personas aspirantes, por lo que no se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad.

Con respecto a los procesos anteriores, ya tenemos resultados de los procesos selectivos llevados a cabo en las OEP de estabilización 2017 y 2019 y podemos constatar que no se han obtenido los resultados esperados en la estabilización real del personal laboral temporal de los grupos I y II.

Creemos que es el momento de asumir la responsabilidad de dar una oportunidad real de estabilización para el personal laboral temporal de la Junta que está perjudicado, no sólo por el abuso de temporalidad, sino también por el diseño de los procesos puestos en marcha hasta el momento. Por tanto, en cuanto a la valoración de los procesos selectivos no estamos conforme con la propuesta de la Administración ya que se aleja de la presentada por otras Administraciones e incluso por la propia Junta de Andalucía. Por ello proponemos lo siguiente:

1º. Con respecto a la propuesta de resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convoca, por el sistema de concurso, proceso selectivo para el acceso a la condición de personal laboral fijo en las categorías profesionales de los Grupos I y II, correspondiente a la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022:

- Que la diferencia de la puntuación en la experiencia en la Junta de Andalucía con respecto al resto de Administraciones Públicas sea de 1 a 3 e incluso de 1 a 4 como la Junta aplica en otros ámbitos.
- Que el apartado b) Antigüedad, la propuesta que hacemos es que se valore la antigüedad en las Administraciones Públicas a razón de 0,006 puntos por día.

Unificación en el apartado otros méritos con máximo 5 puntos:

Formación.

Titulaciones

Exámenes superados

Nueva redacción a la base octava respecto a los criterios de desempate:

En caso de empate en la puntuación final el orden se establecerá atendiendo a los siguientes criterios de desempate:

Tiempo de experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Tiempo real de experiencia profesional, sin sujeción al límite máximo de la valoración del mérito que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Tiempo total de experiencia profesional en puestos cuyos contenidos funcionales sean homólogos a los encomendados a la categoría a que se aspira, en el ámbito de las Administraciones Públicas o empresas privadas.

Tiempo total de servicios prestados como personal laboral temporal en todas las categorías profesionales en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Tiempo total de servicios prestados como personal laboral temporal en todas las categorías profesionales en otras Administraciones Públicas.

Pedimos la creación de un Bolsa Preferente con las personas que cesen o hayan cesado de las OEP 17 y 19 de estabilización y de esta OEP 2022 de estabilización, ya que las Bolsas complementarias se actualizan trimestralmente y se eliminarán con la implantación de la BUC por lo que puede darse la situación de que una persona cesada tenga que esperar varios meses para ser incluida en dicha Bolsa. Por otro lado, la Bolsa Única no incluye las categorías de Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio, entre otras, por lo que las personas que cesen en estas categorías no podrían incluirse en ninguna Bolsa de trabajo cuando la BUC esté funcionando. Recordamos que hubo un compromiso de la Administración de darle respuesta a través de la disposición adicional octava a las personas cesadas tras los procesos de estabilización.

También solicitamos conocer los criterios que se seguirán para ofertar nuevas plazas en el proceso selectivo de estabilización debido a que por distintas circunstancias (cierre del centro a la que pertenecía la plaza de estabilización, por ejemplo) haya plazas que ya no puedan ser ofertadas como inicialmente estaba previsto”.

La **Administración** dice que a día de hoy no están los listados de plazas a convocar pero que se facilitarán a corto plazo (se comprometen antes del 11 de noviembre). Propone hacer una reunión extraordinaria para cerrar el baremo.

Respecto al **cupo de discapacidad**, la Administración insiste en que su gabinete jurídico no ve posible que no se incluya este cupo.

Respecto a la propuesta de que se multiplique por tres la valoración de experiencia en el ámbito del VI convenio, consideran que no se ajusta a la jurisprudencia. CCOO entiende que en otras administraciones (incluso dentro del sector instrumental de la Junta) si se está dando y la normativa a aplicar es la misma.

CCOO PLANTEA ADEMÁS LO SIGUIENTE:

- **DOS PROCESOS:** CCOO Y UGT NO ESTAMOS DE ACUERDO en que haya una oferta por concurso oposición y otra por concurso (puestos ocupados anteriormente al 1 de enero de 2016 afectados por DA 6ª y 8ª) de la ley 20/2021). Solicitamos que todos los puestos sean mediante concurso, ya que lo permite el convenio y en reuniones anteriores

(extraordinaria de 13 de mayo) se había hablado de la administración de un acuerdo en este sentido. CSIF está de acuerdo en que el proceso sea por concurso oposición tal como propone la administración.

- **DATOS NO INCLUIDOS EN SIRHUS.** CCOO ha planteado en varias ocasiones la inclusión en la hoja de datos de los datos reales de experiencia del personal indefinido no fijo.

La **Administración** dice que, a efecto de estos procesos, tienen la consideración de “temporal”, por lo que tienen el mismo tratamiento. Por eso entran en el ámbito de aplicación de la ley. Una de las razones por las que más se ha tardado en identificar las plazas ha sido porque Función Pública está intentando solucionar los casos en que no está bien registrada la fecha a la que se tiene que retrotraer el inicio de la relación laboral a tenor de lo contemplado en la sentencia. Es muy importante esta regularización ya que la experiencia en los concursos debe coincidir con estos periodos. Si no se regulariza solicitamos que se aclare en la convocatoria.

- No se aclara en la convocatoria que no es necesario aportar los datos que figuren en la **hoja de Sirhus**. Solicitamos que se incluya expresamente.

- **ACLARACIÓN BASE NOVENA. 10 DEL CONCURSO Y BASE NOVENA. 9 DEL CONCURSO –OPOSICIÓN.**

¿Cómo ha de entenderse el texto “Si la persona seleccionada no presentase la referida documentación o no pidiese **puestos en número suficiente**, se entenderá que desiste de su derecho a ser seleccionada en el concurso convocado por la presente resolución, quedando anuladas todas sus actuaciones”?

Según la **administración** se entiende que desiste solo si, no pidiendo puestos suficientes, no le corresponde ninguno de los puestos solicitados.

- **ACLARAR LA REDACCIÓN DE LA BASE PRIMERA, PUNTO CINCO DEL CONCURSO-OPOSICION**

“...Si la persona aspirante resultara seleccionada en plazas vinculadas al proceso de estabilización, se excluirá de la selección de plazas vinculadas a la Oferta de Empleo Público de carácter ordinario.”

Lo señalado en negrita no se incluyó en las bases del resto de grupos, de ahí la pregunta. De cualquier manera tendría que aclararse en las bases si un desistimiento o una renuncia en cualquier momento anterior del proceso a la participación por el cupo de plazas de estabilización, supondría también la renuncia o desistimiento a la participación por el cupo ordinario.

La Administración dice que no ha habido cambio en este aspecto respecto a ofertas anteriores.

- **ACLARAR BASE NOVENA PUNTO 7 DEL CONCURSO- OPOSICION**

Sobre la petición de destinos de ofertas ordinarias y de estabilización la administración dice que será igual que ofertas anteriores (primero adjudicación de plazas de estabilización y luego ordinaria).

SE NOS EMPLAZA PARA UNA PRÓXIMA REUNIÓN CUANDO LA ADMINISTRACIÓN ESTUDIE NUESTRA PROPUESTA.

3. Información sobre la situación relativa a la cobertura de vacantes y sustituciones.

La Administración alega su limitación de tasa de reposición, que no se puede contratar más plazas que la OEP del año siguiente. De lo contrario incurriría en fraude de ley. Dice que el problema de falta de cobertura se solucionará en enero del 2023 si se confirma el proyecto de ley de presupuestos del Estado que flexibiliza la tasa de reposición. Quedan 493 plazas para autorizar su cobertura (entre personal funcionario y laboral). Igualdad y Educación han agotado todos sus recursos. La representante de la Consejería de Igualdad reconoce que no es buena la situación debido a la falta de cobertura y agradece el interés manifestado por los sindicatos por dicha situación.

CCOO PLANTEA LO SIGUIENTE: ha presentado numerosas denuncias. Además, nuestro sindicato convoca y apoya movilizaciones y lo seguirá haciendo hasta que no se resuelva este problema. Además de en educación y sanidad, asistimos atónitos a un nuevo proceso de disminución de servicios públicos y precarización de las condiciones de trabajo. De unas plantillas de trabajo ya cortas, extenuadas y envejecidas que harían inviable la continuidad a medio plazo de cualquier empresa, la Junta de Andalucía continúa con su proceso de demolición de todo lo público, hurtándole a la ciudadanía servicios y precarizando el trabajo.

Centros educativos con déficit de personal de limpieza, cocina o atención educativa, centros de mayores y menores cada vez más con menos personal y usuarios, museos cerrados en todo o en parte, servicios de carretera deficitarios, personal de medio ambiente que no llega a cubrir los cuadrantes de incendios y atención, oficinas de empleo en precario y un largo etcétera que afecta a los derechos de la ciudadanía a tener unos servicios públicos necesarios y suficientes.

La excusa perfecta es la nueva Ley contra la temporalidad del gobierno de la nación y la tasa de reposición impuesta, y nunca derogada, por los dos partidos mayoritarios en nuestro país. Nadie dice nada de la cantidad de vacantes sin cubrir previamente. Nadie dice nada de la cantidad de años que llevan unos y otros adelgazando lo público, disminuyendo las relaciones de puestos de trabajo y dejando tiritando los servicios. Nadie dice que todavía no están resueltas las ofertas de empleo público de 2017 y que cinco años más tarde, el personal que ocupa esas plazas continua en precario, o ya jubilados, o teniendo que presentarse a todos los procesos selectivos que salgan hasta tener su plaza definitiva por desidia, mala fe o simplemente por una falta de personal endémica en los servicios de función pública de la Junta de Andalucía que marcan el ritmo a todos los demás.

Los procesos de estabilización y las ofertas ordinarias permitirán tener y mantener empleo público y servicios. La nueva Ley de temporalidad permitirá que la administración de la Junta de Andalucía no nos vuelva a hacer trampas con sus necesidades básicas de personal y nunca exceda del 8% el porcentaje de temporalidad, pero no puede ser excusa para no cumplir con las obligaciones que tiene como administración.

Lo cierto es que si no hay una apuesta decidida por mantener unos servicios públicos básicos a la sociedad estaremos predestinados a la privatización, al aumento de costes a costa de nuestros impuestos, a la precariedad en las contrataciones y al aumento de las desigualdades sociales.

Se cita la denuncia a la Inspección de Trabajo del IES Bueno Crespo, de Armilla. Tras la denuncia de CCOO, la Inspección dictamina lo siguiente: “La Junta de Andalucía incumple su obligación de realizar un seguimiento de la planificación preventiva ya que la falta de personal de limpieza y su carga de trabajo pone de manifiesto la falta de programación del volumen de trabajo y del tiempo necesario para su desarrollo. La Junta de Andalucía no lleva a cabo medidas de prevención que eviten el riesgo psicosocial de carga de trabajo”. La Inspección lo califica como INFRACCIÓN GRAVE.

4. Información sobre las previsiones relativas a la Bolsa Única Común.

Está para publicar una vez se hagan las pruebas técnicas de funcionamiento y solucionar incidencias: generación de listados y llamamientos. Estas incidencias las piensan resolver esta semana.

Están en disposición de publicar diversas categorías. Algunas baremadas completas (25) y otras parciales suficientemente grandes para poner en marcha. (9 casi el 50% y el resto más del 50%).

Piensan ponerlo en marcha antes de final de año.

5. Información sobre las previsiones de los procesos selectivos.

Nos enviarán un informe actualizado.

ACCESO: Discapacidad intelectual de estabilización del grupo V se está retrasando debido a que se está habilitando un nuevo formulario y se van a publicar en breve las vacantes (noviembre).

En noviembre: Oferta plazas Grupo III de estabilización.

TRASLADO: Ha habido incidencias técnicas y lleva retraso. **PREVISIÓN:** Enero lista provisional y marzo lista definitiva.

CONFLICTOS COLECTIVOS: *Hay un importante número de conflictos planteados. En esta sesión se ven los dos primeros por orden cronológico. Los restantes, incluidos los presentados por CCOO, se verán en la próxima Comisión de Convenio a celebrar probablemente el 8 de noviembre. CCOO ya ha expresado su queja a la administración por la acumulación en el tiempo de conflictos sin resolver.*

6. Conflicto Colectivo interpuesto por UGT Granada contra el Patronato de la Alhambra y el Generalife relativo a la aplicación del art. 31 del VI C.C., en relación con el calendario laboral para el personal indefinido no fijo discontinuo (Conf. Col. 6/2022).

Según el conflicto planteado, este personal no conoce la duración de los periodos de tiempo en que van a ser llamados para trabajar, ni los turnos de trabajo con sus correspondientes jornadas, ni los descansos que van a tener en dichos periodos.
No hay avenencia.

7. Conflicto Colectivo interpuesto por UGT Granada contra el Patronato de la Alhambra y el Generalife, relativo a la aplicación del VI CC en materia de imposición de cuadrantes y de rotación de turnos y descansos respecto del personal indefinido no fijo discontinuo, de las categorías pertenecientes al servicio de visita pública y comercialización. (Conf. Col. 7/2022).

El conflicto plantea la existencia de infracciones del convenio y de una sentencia en cuanto a establecimiento de días de descanso, rotación de descansos semanales y turnos y cómputo anual de trabajo efectivo.
No hay avenencia.