



ACUERDO DE MESA GENERAL SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO ANDALUCÍA

El Área Pública de CCOO de Andalucía valora la mejora del texto del Anteproyecto que se ha producido tras la negociación en Mesa General del personal estatutario, funcionario y laboral y que ha propiciado el acuerdo alcanzado el 2 de diciembre, con el voto favorable de los tres sindicatos presentes: CCOO, UGT y CSIF.

CCOO valora positivamente ley de tanta importancia para la administración de futuro que se diseñará en Andalucía ya que desde su implantación inicial, la función pública andaluza ha cambiado considerablemente, tanto por el número de efectivos que trabajan en ella, como por la incorporación de nuevos modelos y técnicas de gestión, de nuevas herramientas y de incorporación de tecnologías de la información. En el primer intento de “negociación”, se nos presentó un texto por partes, sesgado, que no englobaba a todo el personal, con infinidad de disposiciones que mermaban los derechos y con una clara tendencia a la subjetividad por parte de la administración.



Todavía recordamos la “idoneidad” como principio general o “el genoma del funcionario” que pretendía revisar las redes sociales del personal para optar a los puestos de la administración. CCOO se negó en ese momento a ponerse en la foto y aceptar ese anteproyecto como documento consensuado, ni por las formas ni por el fondo, como sí hicieron otros sindicatos.

CONTENIDO

- Portada y pág 2. Ley de empleo público de Andalucía.*
- Pág.3. Personal laboral. Concurso de Traslado. Convocatoria grupos I y II. Bolsa única.*
- Pág. 4. Personal funcionario. Sectorial: Orden de Agentes MMAA. Promoción interna. Vacantes tras los procesos.*
- Pág. 5. Sector Público Instrumental. Salud laboral en el SPI.*
- Pág. 6 y 7. Entrevista a Francisco Godoy.*
- Pág. 8. Días asuntos particulares 2022.*



LEY DE EMPLEO PÚBLICO ANDALUCÍA (CONTINUACIÓN)



El documento acordado, casi un año más tarde y en un mejor proceso de negociación, que no óptimo por las prisas de la administración en sacar el texto, es mucho más amable con todos los que conformamos las administraciones en la Junta de Andalucía, menos subjetivo, más amplio y permite seguir negociando vía reglamentos, convenios o acuerdos en cada ámbito, las distintas disposiciones del texto.

El anteproyecto, aparte de reconocernos a todos y cada uno del personal que trabaja para la administración andaluza, definir las potestades públicas y aclarar quién y cómo se pueden realizar, abre las puertas a mejorar la carrera profesional del personal, a reconocer su valía, y rebaja las expectativas de la administración andaluza de sacar fuera del ámbito de los empleados públicos los puestos de dirección.

Por otra parte, asegura la negociación colectiva como vía de mejora, progreso y respeto a los derechos laborales del personal empleado público. Además, durante el recorrido parlamentario, el texto incorporará las nuevas directrices sobre estabilización y personal interino y temporal que se han acordado con los sindicatos y que finalmente se aprueben en el parlamento nacional.

Un texto de este calibre, que implica a miles de personas de diferentes ramas y administraciones (sanidad, educación, administración general, justicia, local...) difícilmente pueda ser del máximo gusto de todos los colectivos, eso lo sabemos, pero creemos que puede ser la base para seguir ganando y consolidando derechos para el personal.

CCOO estará vigilante para consolidar y mejorar el texto durante el recorrido parlamentario y su posterior desarrollo reglamentario y aplicación.

PERSONAL LABORAL



Comisión de Convenio 19 de noviembre.

EXIGENCIA DE UN MÍNIMO DE UN AÑO COMO PERSONAL FIJO PARA PODER PARTICIPAR: CCOO planteó la supresión de este requisito, al menos de manera excepcional en este proceso. De lo contrario, el personal laboral que ha accedido a fijo en la última convocatoria no podría participar. Muchas de estas personas han salido desplazadas a otras localidades. La Administración, en principio rechazó totalmente la propuesta, pero finalmente se comprometió a estudiarla.

DETRACCIONES. La Administración considera que no se pueden ofertar las plazas comprometidas en las OEP. CCOO considera que, de ser así, el mismo tratamiento debería tener el personal indefinido no fijo, que también cumple los mismos criterios de estabilización. Antes de la convocatoria, habrá una **reunión técnica** en la que informarán sobre que plazas serán las ofertadas en el traslado.

No hay previsión de fechas.

UNA FALTA DE RESPETO: LA PUBLICACIÓN DEL ACCESO GRUPOS I Y II. OEP 17/16/19

La Administración ha publicado esta convocatoria, sin ni siquiera haber respondido a las propuestas de modificación planteadas por los sindicatos.

CCOO ha manifestado su protesta. La convocatoria es posterior a la publicación del RDL 14/2021, de estabilización, y ni siquiera se negocian aspectos reflejados en el Decreto como la posibilidad de crear bolsas preferentes. También se priva al personal que ocupa dichas plazas de acogerse a las mejoras que pudiera haber en la tramitación parlamentaria.

CCOO considera esta forma de actuar una falta de respeto a trabajadores/as y a sus representantes.

BOLSA ÚNICA. PREVISIONES DE PUBLICACIÓN LISTADOS DEFINITIVOS:

- **2ª quincena de marzo o abril de 2022** de las siguientes categorías: *Técnico ciencias información, Médico, Pedagogo, Diplomado Trabajo Social, Diplomado Enfermería, Fisioterapeuta, Monitor ocupacional, Personal interpretación e información, Dirección de cocina, Monitor escolar, Personal técnico de servicios en centros, Personal operador de protección civil y telec. Conductor mec. de 1ª. JSTM, Personal interprete lengua signos, Auxiliar de laboratorio, Auxiliar de cocina, Auxiliar de Servicio centros y Monitor de deportes.*

- Otro grupo saldría en **mayo, junio** y otro grupo de categorías en **noviembre, diciembre.**

- Las últimas, por su gran número, serían (**sin previsión de fechas**): *Encargado, Auxiliar de enfermería, Oficial de 2 de oficios, Conductor, Personal limpieza y alojamiento, Personal de oficios, Personal servicios generales y Auxiliar sanitario.*

La Administración dice que en la próxima Comisión de Convenio van a proponer un “paquete de medidas” para reducir plazos.

CCOO dice que se deben ir sacando resoluciones parciales.

PERSONAL FUNCIONARIO

Orden de Agentes de Medio Ambiente

En Mesa Sectorial de 24 de noviembre se ha debatido el borrador de Orden que pretende acabar con la situación, a todas luces injusta e insostenible, de la congelación de las gratificaciones por disponibilidad nocturna para extinción de incendios forestales, desde hace 16 años.



Por parte de todos los sindicatos se reclamó una modificación de las gratificaciones que, de forma excepcional, sirviera para recuperar, en parte, lo perdido en 16 años de congelación y, a partir de ahí abordar la negociación del montante de la nueva retribución por las disponibilidades nocturnas. Esta propuesta fue desoída por la Administración.

El borrador recoge alguna de las demandas de la parte social, como es la retribución diferenciada en función de la responsabilidad en la extinción, definida en los distintos puestos que se recogen en el Plan de Emergencias por Incendios Forestales de Andalucía. No se recoge, sin embargo la, a todas luces necesaria, actualización anual de la misma, cuestión esta que entendemos fundamental dado el lamentable historial de 16 años de congelación que se pretende abordar aquí. En cuanto al montante ofrecido, a pesar de reconocer el incremento que supone, queda muy lejos de las demandas de la parte social por lo que reclamamos una verdadera negociación. Desde la Administración valoran como injusta la situación de congelación a la vez que manifiestan que han hecho un esfuerzo para actualizar las gratificaciones y que se comprometen a explorar posibilidades de mejora, incluyendo el aspecto de las actualizaciones anuales, cuestión planteada por CCOO en su intervención. En breve, volverán a trasladarnos un nuevo texto.

BASES DE PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL FUNCIONARIO

En la misma reunión fueron debatidas las bases de los procesos derivados de las OEP 19/20/21.

Entre otras novedades, el desempate no será por el tradicional orden alfabético, sino por la antigüedad completa de las personas empatadas.

VACANTES TRAS LOS PROCESOS SELECTIVOS

CCOO contabiliza que en la oferta libre de 2018 a la fecha ya se quedan vacantes 271 de las 1.361 (el 20%) y muchos procesos aún no han terminado. Destaca Trabajo Social (41 vacantes de las 45 plazas ofertadas), Ingeniería Agrónoma (10 vacantes de 12), Minas (14 vacantes de 21) y al A1.11 (12 vacantes 105). **Son cifras que merecen una reflexión.** Y en la oferta de estabilización, solo en Trabajo Social (de nuevo) se han quedado vacantes 244 de las 283 ofertadas.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

SALUD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Una de las consecuencias que posee la ausencia de centralización que afecta al sector público instrumental andaluz es la situación de descoordinación y falta de unificación de criterios en materia de salud laboral.



La diversificación de centros de trabajo, descentralización de equipos y recursos humanos, la existencia de una estructura provincial con directivos que toman decisiones propias dependiendo del territorio y, en algunos casos, funcionando como estructuras independientes, la dispersión de espacios de negociación (y en algunos de los entes sin dichos espacios o sin negociación como tal), convierte las condiciones laborales de los miles de empleados y empleadas públicas de este sector en un escenario complejo de abordar y que requiere de un compromiso firme por parte de la Administración Autonómica y sus diferentes entes por mejorar las condiciones de trabajo, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La reciente pandemia ha puesto en el punto de atención no sólo la prevención de accidentes laborales o las enfermedades laborales “tradicionales”, sino toda una serie de situaciones que requieren un abordaje integral de la salud laboral, con herramientas comunes que no discriminen a un elevado número de trabajadores y trabajadoras públicas que, por la ineficaz organización del sector público instrumental, se ven relegados a directrices que llegan a destiempo o que no llegan, o que cuando llegan deben de volver a ser negociadas en ámbitos específicos y no sin ausencia de problemas de coordinación.

La salud laboral necesita ser puesta en valor en el sector público instrumental y es ahí donde estamos poniendo la atención desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, con un abordaje que incorpore a estos empleados y empleadas públicas desde la complejidad que sabemos encierra pero con la urgencia de empezar a exigir el cumplimiento exhaustivo de la legislación consolidada en todos y cada uno de los entes, en todos los centros de trabajo y en cualquier lugar donde haya un trabajador o trabajadora pública.

ENTREVISTA A FRANCISCO GODOY

“La movilización es el mejor altavoz para reivindicar con fuerza la recuperación y fortalecer el Empleo Público”

Paco Godoy es un histórico del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía. Inició su trabajo en la Junta de Andalucía en la Consejería de Educación. Aunque es en el BOJA donde inicia su actividad sindical. Actualmente ejerce las responsabilidades de Organización y Comunicación, siendo ratificado en la última conferencia del Sector. Gestiona la web y redes sociales de Autonómica.



PREGUNTA: Desde que iniciaste tu carrera profesional hasta hoy, ¿Qué resaltarías de la evolución de la situación de empleadas y empleados públicos?

RESPUESTA: En primer lugar habría que resaltar que los procesos selectivos, tanto para personal laboral como funcionario se dilatan excesivamente en el tiempo. Los accesos, Traslados o concurso de méritos y promociones sí que en aquellos tiempos no había tanto espacio entre convocatorias como actualmente.

Y no será porque no insistamos. Tardan demasiado y esto repercute en varios aspectos. Entre otros el de la conciliación de la vida laboral y familiar y en el mejor de los casos conseguir una plaza fija o ascender de categoría con todo lo que ello supone.

P: ¿Qué opinas de la situación actual de empleados y empleadas públicos de la Junta de Andalucía?

R: Va casi enlazada con la anterior respuesta. En cualquier caso, sí que se ha dotado de herramientas de índole informático y de acceso a las redes sociales que por aquellos principios no existían.

Estamos en procesos de negociación de varios temas. Por ejemplo el Teletrabajo o trabajo a distancia y a la espera que se puedan negociar un nuevo Convenio para personal laboral y un Acuerdo de condiciones de trabajo para el personal funcionario acorde a las necesidades de los tiempos actuales.

ENTREVISTA FRANCISCO GODOY (CONTINUACIÓN)



Y no hay que olvidar al Personal del Sector Público Instrumental, imprescindibles para que con su labor se pueda avanzar y desarrollar y potenciar campos y metas para el buen servicio a la Ciudadanía y que están en tela de juicio por los actuales gobernantes de nuestra Comunidad.

“Este gobierno ha empezado a privatizar de verdad: por ejemplo cerrando centros de menores”

PREGUNTA: El gobierno actual de la Junta de Andalucía ¿Privatiza más o menos que el anterior?

RESPUESTA: Posiblemente, la política del Gobierno anterior ya empezó a dar pasitos con la intención de ir privatizando determinadas categorías con el detrimento que eso suponía para la creación y fortalecimiento del Empleo Público.

El Gobierno actual sí que ha empezado en serio a ir cerrando. Por poner ejemplos: Centros de Menores, como Virgen del Cobre en Algeciras y el CIMI San Francisco de Asís en Torremolinos. Están privatizando determinados servicios que podrían ser desempeñados por empleadas y empleados públicos

P: ¿Crees que la actuación de la Junta merece como respuesta una movilización del personal de la administración andaluza?

R: Desde mi punto de vista, y no solo como sindicalista, sino como empleado público, en todo este tiempo (recortes en personal, privatizaciones, falta de recuperación del poder adquisitivo y otros tantos temas) sí que creo que ya hay que movilizar al personal para presionar al Gobierno. Porque la calle y la legislación vigente nos lo permite. Es el mejor altavoz para reivindicar con fuerza la recuperación y, por ende, fortalecer el Empleo Público, que es esencial para nuestra sociedad.

ASUNTOS PARTICULARES 2022

Función Pública responde a un escrito de CCOO confirmando el número de días de la interpretación realizada por nuestro sindicato.

6 días Art. 48.k) del TREBEP.

+ 1 día adicional debido a que el 1 de enero cae en **sábado**, en base al Acuerdo de Mesa General de 3 de junio de 2013 (BOJA 22 de julio de 2013). Se podrá añadir **otro día más** en las localidades en las que alguna de las dos fiestas locales caiga en sábado.

+2 días por caer los días 24 y 31 de diciembre en sábado en base al Acuerdo de 21 de diciembre de 2005, de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral que modifica el artículo 36.5.1 (BOJA 31 enero 2006) y Orden de 13 de diciembre de 2005 para personal funcionario e interino.

+ Días adicionales por antigüedad

2 días adicionales al cumplir el sexto trienio y uno adicional por cada trienio a partir del octavo (sin límite).

SE PODRÁN DISFRUTAR HASTA EL 15 DE ENERO DE 2023

La web:

 andalucia.fsc.coo.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