

INFO COMISIÓN DE CONVENIO ORDINARIA

CONFLICTOS COLECTIVOS

Reunión celebrada de manera telemática el 21 de julio de 2023.

ORDEN DEL DÍA:

1.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO por incidencias en los llamamientos de la BUC en relación con personas cesadas de determinadas categorías (Conf. Col. 3/2023).

El conflicto inicial de CCOO se deriva de unas incidencias que ocurrieron en marzo. Por desgracia se han seguido sucediendo. Estamos convencidos de la escasez de personal en la gestión de la BUC y que los medios técnicos e informáticos no son los necesarios. Pero en ningún caso una incidencia técnica puede privar de su derecho a las personas participantes en BUC.

Recientemente ha habido otro problema con el retorno a BUC de personal laboral indefinido no fijo. Se nos ha informado que hay problemas técnicos y se está intentando solucionar de manera manual. En esta ocasión hemos recibido una respuesta rápida. Pero en todas las ocasiones no ha sido así.

La Administración no nos ha facilitado información sobre la nueva apertura de la bolsa y parece que sí se facilitó a otro sindicato.

No solo queremos información, recordamos que la Comisión Central tiene una serie de competencias como conocer las incidencias acaecidas y decisiones, proponer a la Administración los criterios de actuación y aplicación del reglamento, etc.

La Comisión Central de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando concurren circunstancias que lo hagan preciso, a iniciativa de la Administración o de las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión de Convenio y firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente reglamento, que representen la mayoría de la parte social presentes en esta Comisión. Creemos que, si hay problemas de interpretación, hay que reunir a la Comisión con carácter extraordinario. No se puede hacer de manera unilateral por parte de la Administración.

La comunicación tiene que ser más fluida y hay que establecer los mecanismos necesarios para tener la información que nos demandan trabajadores y trabajadoras a los sindicatos y garantizar que se cumpla el derecho de participación.

La Administración se compromete a mejorar la comunicación y la participación de los sindicatos en la elaboración de criterios.

Finaliza con avenencia.

2.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO por la falta de convocatoria de Subcomisión de Vigilancia de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural (Conf. Col. 4/2023).

CCOO plantea que se está incumpliendo el propio reglamento de la Subcomisión al no reunirse. El sindicato lo ha solicitado en varias ocasiones y hay importantes problemas que abordar en el ámbito de esta Consejería. Se solicitó antes de dividirse las consejerías y siguen sin convocarnos.

Representante de la Consejería dice que reenvió la propuesta de orden del día de CCOO a los otros sindicatos que no contestaron. Dice que están trabajando en Mesa Técnica en RPT y pensaban convocar la Subcomisión en septiembre u octubre.

Finaliza con avenencia.

3.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Granada, por la falta de personal en los centros dependientes de la Delegación Territorial de Desarrollo Educativo, con la consiguiente carga excesiva de trabajo y los riesgos psicosociales. (Conf. Col. 6/2023).

Ha habido un número importante de informes desfavorables por parte de la Inspección de Trabajo que dejan claro que se está dañando la salud de trabajadores y trabajadoras al no cubrir las vacantes.

Por ejemplo, según uno de los informes, la falta de personal en el IES Luis Bueno Crespo de Armilla, implica para los empleados una carga de trabajo para desempeñar dicha tarea. Por lo que la Junta de Andalucía incumple su obligación de seguimiento de planificación preventiva ya que falta personal y sobra carga de trabajo. Según la Inspección *“esto pone de manifiesto la falta de programación del volumen de trabajo y tiempo necesario para su desarrollo. La Junta de Andalucía, no lleva a cabo medidas de prevención que eviten el riesgo necesario para su desarrollo. La Junta de Andalucía no lleva a cabo medidas de prevención que eviten el riesgo psicosocial de cargas de trabajo”*

Este incumplimiento constituye una infracción GRAVE conforme a los artículos 39.1 y art. 12.1b) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infecciones y Sanciones en el Orden Social.

CCOO entiende que es muy grave que la Administración incumpla de este modo su obligación de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

La situación, según nos informan, sigue casi igual, ya que solo se ha cubierto un puesto de Ordenanza en el citado centro y en el resto la situación es similar. Solicitamos un compromiso de cobertura de puestos en este y en otros centros en circunstancias similares: que se está dañando la salud del personal.

El representante de la Consejería dice que la carga de trabajo es igual que en el resto de la Junta de Andalucía y que se ha hecho un informe de riesgos psicosociales con lo que considera que está resuelto el tema.

Para CCOO no basta un informe si no que hay que cubrir los puestos y acabar con la sobrecarga de trabajo y no renunciamos a la vía jurisdiccional.
No hay avenencia.

4.- Conflictos Colectivos interpuestos por CCOO Granada y UGT Granada, por incumplimiento del art. 35 VI C. C. en cuanto a los períodos de disfrute de vacaciones del personal de centros adscritos a la Delegación Territorial de Inclusión Social de Granada (Conf. Col. 7/2023 y 8/2023).

UGT retira su conflicto.

CCOO plantea que durante muchos años el personal podía solicitar en los periodos que se estimase oportuno. Por parte de la DT se ha limitado de manera unilateral el periodo vacacional. Estas deberán ser solicitadas en dos periodos, uno de mayo a agosto y otro periodo a partir de agosto hasta octubre. Entendemos que la Administración se extralimita en sus competencias, ya que se ha impuesto sin tener en cuenta la opinión de la representación de los trabajadores. Casi hasta final de junio no se había comunicado la aceptación o denegación de vacaciones.

La representante de la Consejería dice que están llegando sentencias al respecto. Función Pública dice que está judicializado y no debe ser objeto de conflicto.

5.- Conflictos Colectivos interpuestos por CCOO Cádiz, Málaga, Huelva, Almería y Granada en relación con el personal fijo discontinuo de las Residencias de Tiempo Libre de la Línea, Marbella, Puntaumbría, Aguadulce y Pradollano respectivamente. (Conf. Col. 9/2023; 15/2023; 18/2023; 20/2023; 21/2023).

Conflictos Colectivos interpuestos por CCOO Cádiz, Málaga, Huelva, Almería y Granada en relación con el personal fijo discontinuo de las Residencias de Tiempo Libre de la Línea, Marbella, Punta Umbría, Aguadulce y Pradollano respectivamente.

(Conf. Col. 9/2023; 15/2023; 18/2023; 20/2023; 21/2023).

Según CCOO la reducción del periodo de apertura de estos centros se hizo en base a los recortes que se desarrollaron en 2012.

Entendemos que hoy no tiene sentido mantener dichos recortes y las residencias deben recuperar el papel social que deben desarrollar y recuperar los periodos de apertura anteriores a los recortes. Hay muchas posibilidades para que las residencias realicen actividades dirigidas a realización de cursos de formación, actividades dirigidas a personas con discapacidad, federaciones deportivas y otros colectivos y estar abierta todo el año.

Hay que tener en cuenta que el Acuerdo por una Administración del siglo XXI y la derogación de los recortes que se realiza en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Por lo tanto se debe completar la jornada a año completo del personal fijo discontinuo en base a la Disposición adicional 3ª del convenio. También se debe finalizar la reubicación del personal en los periodos de cierre, ya que las residencias deben estar abiertas todo el año.

Solicitamos que se inicie una negociación en el ámbito de la Subcomisión.

La Consejería de Empleo dice que la temporada de funcionamiento viene marcada por el presupuesto. No plantea ninguna posibilidad de negociación.

POR LO TANTO CCOO SEGUIRÁ APOYANDO Y CONVOCANDO MOVILIZACIONES EN TODAS LAS RESIDENCIAS.

6.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Granada, contra la Delegación Territorial de inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, por incumplimiento del art. 54 del VI C.C. Falta de entrega del vestuario, mala calidad y tallaje defectuoso (Conf. Col. 10/2023).

Decae el punto ya que se está resolviendo.

7.- Conflictos Colectivos interpuestos por USTEA Málaga y Almería, contra las Delegaciones Territoriales de ambas provincias de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral (Conf. Col. 11/2023 y 12/2023).

La Consejería solicita un aplazamiento pero el tema ya está judicializado.

8.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Granada, en relación con la petición de documentación privada por el Patronato de la Alhambra, al personal que solicita permisos del artículo 33 del VI Convenio Colectivo (Conf. Col. 14/2023).

CCOO plantea que en el Patronato ha obligado a la entrega de documentación personal para poder ejercer los derechos contenidos en el artículo 33 del Convenio colectivo para el personal laboral de la Junta de Andalucía. La documentación solicitada podría vulnerar la Ley Orgánica 2/2018 de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, en donde el consentimiento del afectado debe ser inequívocamente libre y no condicionado a la negación de un derecho por la no presentación de un documento de ámbito estrictamente íntimo o personal. La representante del Patronato dice que lo que se solicita es con arreglo a la normativa de protección de datos y que han solicitado un informe al respecto. No hay avenencia.

9.- Conflicto Colectivo interpuesto por el Comité de Empresa, presidido por CCOO, de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural de Cádiz, en relación con la entrega del vestuario 2021, 2022 y 2023 al personal adscrito a Agua (Conf. Col. 16/2023).

La reestructuración de Consejerías provocó en Cádiz una demora en el contrato 2020 de forma que el vestuario al personal que actualmente está adscrito a esta Delegación pero proviene de la antigua Delegación de Medio ambiente (personal adscrito a presas, Guardas Fluviales..) quedó retrasado. Esto actualmente viene arrastrándose de forma que a día de hoy ha sido entregado el vestuario 2021, pendiente aún de corregir algunas prendas y sin inicio de contrato del ejercicio 2022.

En paralelo, el Comité ya denunció y reclamó en anteriores contratos la necesidad de modificar el pliego de prescripciones técnicas de vestuario, por entender que no se ajusta a las calidades mínimas además de dudar de la legalidad de su redacción. Solicitamos, reunión previa al próximo contrato con el fin de modificar el pliego, así como el presupuesto para el contrato y entrega conjunta de 2 ejercicios; 2022 y 2023.

La Administración alega dificultades debido a una serie de deficiencias que han provocado el retraso. Se hará conjuntamente y dicen que quieren negociarlo con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

CCOO solicita un compromiso de unificación de los dos vestuarios. La representación de la DT dice que lo han solicitado pero no lo pueden asegurar ahora.

No hay avenencia.

10.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Granada en relación con las funciones del Personal de Limpieza y Alojamiento de la Residencia de mayores de Armilla (Conf. Col. 17/2023).

Las funciones de esta categoría aparecen en las antiguas categorías de Limpiador/a y Personal de Servicio Doméstico. En ninguna de estas aparecen de manera expresa las funciones relativas a costura con la utilización de máquinas de coser de la lencería del personal usuario.

En todo caso, la definición concreta de funciones no se debe atribuir de manera unilateral. Debe ser negociada con la representación del personal, incluyendo la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos que tiene esta entre sus competencias.

Esta cuestión se agrava por la falta de personal al no cubrirse vacantes y sustituciones.

Se solicita información sobre si se van a impartir cursos de formación. La Administración dice que en caso de que se vaya a utilizar la maquinaria se intentará facilitarla. Dice que la cobertura de personal es la máxima que permite la ley.

CCOO solita compromiso de formación antes citada y compromiso de intentar la cobertura máxima de vacantes y sustituciones. La Administración acepta.

Hay avenencia.

11.- Conflicto Colectivo interpuesto por la Sección Sindical de UGT en el Patronato de la Alhambra y el Generalife, en relación con la jornada de trabajo anual del personal jubilado parcial al 50% y su relevista pertenecientes al Servicio de Visita Pública y Comercialización del Patronato de la Alhambra y el Generalife (Conf. Col. 19/2023).

Finaliza sin avenencia.

12.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO Granada contra el Patronato de la Alhambra y el Generalife, en relación con las compensaciones al personal de sábados, domingos y festivos trabajados (Conf. Col. 22/2023).

CCOO denuncia que a la hora de compensar el trabajo en domingos y festivos se puede optar a descansar o cobrar. Consideramos que hay una discriminación en el personal que opta por el descanso.

Queremos que se identifiquen los días festivos en el cuadrante para saber que festivos se han consumido y cual no.

Se realiza consulta respecto a lo establecido en el calendario 2023 respecto al descanso en festivos.

No hay avenencia. Respecto a la compensación o cobro exploraremos la vía judicial.

13.- Conflicto Colectivo interpuesto por CCOO sobre criterios para las sustituciones por vacaciones del personal laboral (Conf. Col. 23/2023).

CCOO ha comprobado que los llamamientos efectuados por la Bolsa Única Común a la hora de cubrir vacaciones solo se están seleccionando a los aspirantes que marcaron en la solicitud “programas específicos” y no la opción de “sustituciones”, opción que se recoge en el Reglamento de funcionamiento de la Bolsa Única en su apartado 9.2, en el que se establece: “Sustituciones: se proveerán las contrataciones en los supuestos de excedencias que conlleven la reserva del puesto, incapacidad temporal o accidente,

Tiene que adaptarse el reglamento y así lo hemos solicitado desde hace mucho tiempo. Sin embargo, mientras esto se produce, la Administración ha realizado una interpretación unilateral



al margen de la Comisión central de seguimiento, afectando a toda aquella persona que aceptaba ser llamada para realizar sustituciones por vacaciones y que según el reglamento actual y el tipo de oferta “sustituciones” seleccionaron. Desde CCOO entendemos que la nueva Instrucción 2/2022 sobre el tipo de contratación de afectar al funcionamiento de la Bolsa Única y mientras se adecua el reglamento debe existir una solución para no mermar la posibilidad de empleo de aquellas personas que pertenecen a la BUC.

La administración propone que se debata este tema en Comisión Central de Seguimiento a primeros de septiembre. Adelanta que, al menos en parte, coinciden con nuestra interpretación. Hay avenencia.

14.- Conflicto Colectivo interpuesto por UGT Córdoba contra la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural de la provincia, en relación con la entrega del vestuario al personal adscrito a centros del IFAPA (Conf. Col. 24/2023).

El representante de Agricultura informa de la gestión realizada por el IFAPA. No da fechas concretas de entrega. No hay avenencia.