

INFORMACIÓN DE LA COMISIÓN VI CONVENIO COLECTIVO

Destacamos los siguientes puntos del orden del día que afectan al personal laboral de los centros educativos:

Actualización de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos

La Administración informa de las modificaciones introducidas en la Instrucción 3/2019 según el que el RD Ley 5/2023. Estos son:

⇒ **6.1. Justificación de ausencias.**

Se mantiene que *las ausencias, faltas de puntualidad, permanencia o abandono del centro de trabajo, requerirán la ulterior justificación acreditativa por cualquier medio de prueba admisible en derecho.* Salvo en supuestos de incapacidad temporal, que se realizará conforme a lo previsto en el nuevo *Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre.*

⇒ **6.3.** Se modifica la redacción. Se mantiene que *se percibirá el 100% de las retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia al trabajo.*

⇒ Se introducen algunas modificaciones (apartados 8.1, 8.3, 8.4, 8.5, 8.8 y 8.17); consisten en añadir el siguiente párrafo; «A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.» En base a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

⇒ Se modifica el apartado 8.3. «Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija». SE SUPRIME: “Asimismo, en estos supuestos, el progenitor o la progenitora que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas, o bien podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones”. **CCOO no está de acuerdo que se suprima este párrafo. La Administración dice que lo estudiará y, si procede, lo volverá a incluir.**

⇒ Se modifican los apartados 8.4 «Permiso de cuatro semanas adicionales por parto o adopción» y 8.5 «Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o

adopción de un hijo hija». Se suprime la alusión a los periodos transitorios de los años en que se ha ido incrementando este permiso.

- ⇒ Se modifica el apartado 8.6. que queda con la siguiente redacción: «Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.» Se entiende por enfermedad grave las previstas en Anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave, en la redacción dada por la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el citado Anexo (hasta ahora se regulaba por Resolución de 10 de noviembre de 2016 de la SGAP. Aunque la Resolución de 2011 es más antigua, imagino que se incluye ya que ha sido modificada más recientemente: en 2019).

Los días que corresponden por este permiso son:

- a) **Cinco días** hábiles en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el **primer grado** por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
- b) **Cuatro días** hábiles cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del **segundo grado de consanguinidad o afinidad**.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

CCOO NO ESTA DE ACUERDO EN LOS CUATRO DÍAS. EL artículo 37.3.b del TRLET recoge 5 días en ambos casos. El personal laboral se le aplica la legislación laboral al igual que otro trabajador (salvo alguna especificidad como el acceso al empleo público). Pero en derechos entendemos que debe regir la norma más favorable, incluso por encima de la jerarquía normativa (ejemplo, se aplica el convenio cuando mejora la ley).

La Administración deniega esta petición y aplica el EBEP en base a la Ley 3/2012 y la Ley de presupuestos de 2024 de la Junta de Andalucía en estos

artículos y no aplica el E.T. Desde CCOO no entendemos cómo se remite a una Ley que supuso un recorte brutal de derechos en los empleados públicos que se basa en un Decreto Ley estatal que ya ha sido derogado en los presupuesto del estado de 2023.

- ⇒ Se añade un nuevo apartado 8.6.bis. “Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad”. En el supuesto de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro de primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En el supuesto de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

En relación con este permiso, procederá la autorización de su disfrute en días alternos siempre y cuando el personal interesado acredite la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal.

A efectos del cómputo de este permiso, se entiende por localidad el término municipal donde radica la residencia de quien lo solicita. CCOO plantea que el título de este apartado debería ser “hasta segundo grado”. La Administración dice que lo modificará.

- ⇒ Se modifica el título del apartado 8.14 de la Instrucción 3/2019, de 4 de diciembre, «permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente», que queda con la siguiente redacción: 8.14. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.
- ⇒ Se añade el punto 8.17. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. El personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción tendrá derecho a un permiso parental sin carácter retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

La duración de este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y cuando las necesidades del servicio lo permitan

podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, en este último caso, conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la Administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible. CCOO insiste que debe negociarse que sea retribuido. La ley no establece que lo sea pero tampoco lo impide.

La Administración dice que espera que se regule que sea retribuido a nivel estatal a corto plazo y que se debe trasponer la directiva comunitaria.

- ⇒ Se añade un nuevo apartado 8.18. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de la Instrucción tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.»

CCOO dice que no se incluyen en la instrucción otras modificaciones que vienen incluidas en el estatuto de los trabajadores, estas son:

34.8. Estatuto de los trabajadores. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Art. 4.2.c. Estatuto de los Trabajadores: Se reconoce el derecho a no ser discriminados o tener un trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

La Administración dice que no lo consideran necesario ya que está claro en el Estatuto de los Trabajadores.

Modificación en el sistema de autorización y selección del personal temporal

En el Decreto ley 3/24 de simplificación administrativa ha llevado a cabo algunas modificaciones; Para cubrir puestos hasta ahora los órganos gestores solicitaban autorización previa a Función pública. Ahora no hay autorización previa por lo que las Consejerías deciden cubrir y contactan directamente con los responsables de las bolsas provinciales.

Por lo tanto, será la Consejería competente la que gestione la contratación temporal. Función Pública sólo es competente en el llamamiento a través de la BUC.

Tan sólo en el caso de programas específicos, estacionales, o excepcionales (art. 14 y 15 del Decreto de estructura orgánica de la Junta de Andalucía) se mantiene la necesidad de la autorización para la cobertura de los puestos de la Consejería de Función Pública.

Planteamiento operativo de la tramitación de propuestas de modificación de RPT en SIRhUS

Antes de finales de abril las Consejerías tendrán a su disposición un módulo informático para proponer las modificaciones de RPT.

Para rematar la agilización Función Pública plantea un nuevo sistema en que, un día concreto del mes, se aprueban (o no) todas las propuestas grabadas desde la reunión del mes anterior.

Plantea descentralizar la negociación. Actualmente todas las modificaciones pasan por la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo. La propuesta de la Administración es que se debatan en la Subcomisión de cada Consejería (siempre que no afecte a varias Consejerías).

Habría que modificar los Art. 9 y 10 del convenio para este punto. Además se convocaría la Comisión Negociadora para suprimir el curso de habilitación e incluir un nuevo punto en la contratación temporal cuando no haya nadie en bolsa ni en el SAE. También hay un compromiso de incluir los pluses en complemento de puesto de trabajo.

Habrá una reunión de Comisión Negociadora probablemente el 25 de abril.

Bolsa Única Común, temporalidad y baremos de acceso.

La **Administración** pretende cambiar el baremo de la BUC para equiparlo a los que se dan en el acceso.

CCOO dice que, aunque estemos de acuerdo que en un futuro debería ser el mismo baremo, actualmente la prioridad es finalizar los procesos de estabilización y abrir de nuevo la BUC. Hay personas que llevan cuatro años y no pueden alegarlo en BUC o que han cambiado las circunstancias personales y familiares. **La modificación de baremos no puede ser la excusa para no publicar su apertura. Cuando además aún quedan cuatro categorías profesionales sin publicar listado definitivos.**

Para CCOO lo importante es que se resuelvan los procesos pendientes, se abra la BUC y se negocien las siguientes convocatorias de OEP ordinaria de 2022 y 2023.

Información sobre procesos selectivos y previsiones.

Las previsiones son las siguientes:

Estabilización 21/22 y Ordinaria 20-21

Los grupos III, IV y V se publicaran listados para finales de junio.

En el grupo I y II se prevén listados provisionales de las categorías que faltan a finales de mayo.

Concurso de promoción

Grupo III se prevén oferta de vacantes y petición de destinos a finales de este mes de abril.

OEP de 2022 y 2023

Están pendientes de convocar, tanto la promoción como el acceso ordinario.

Bolsa única común

No dan previsión de la publicación de las tres categorías que faltan por publicar ni de su apertura.