

ACTA
Comisión Negociadora VII Convenio Colectivo
16 de diciembre de 2024

Siendo las 11:30 horas del día 16 de diciembre de 2024, se reúne, el pleno de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, en sesión de carácter ordinario, a la que asisten:

POR LA ADMINISTRACIÓN

Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

- D. Arturo Domínguez Fernández, Secretario General para la Administración Pública.
- D. Antonio Parralo Vegazo, Director General de Recursos Humanos y Función Pública, que actúa como Presidente.
- D. Luis Ignacio Martínez López, Subdirector de Ordenación y Regulación.
- D. Álvaro Ruiz Fernández, Jefe de Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales.

POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

UGT:

[Redacted signature area for UGT]

CCOO:

[Redacted signature area for CCOO]

CSIF:

[Redacted signature area for CSIF]

USTEA:

[Redacted signature area for USTEA]

Actúa como Secretaria Dña. Begoña Vázquez Rosso, adjunta al Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/7



ORDEN DEL DÍA:

Punto único.- Temas propuestos por las Organizaciones Sindicales en escrito conjunto dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

Inicia la sesión el Presidente, dando la bienvenida a los presentes, agradeciendo la asistencia a la reunión y dando la palabra a la parte social para que exponga los asuntos que desean tratar en la presente reunión, convocada a petición suya.

Intervienen las distintas organizaciones respecto de los siguientes puntos del escrito:

1.- Actualización de retribuciones del personal, complementos de puesto de trabajo, jornadas especiales, noches y festivos.

USTEA.- Considera que los citados complementos están por debajo de la cuantía del concepto que retribuyen y que deberían haberse calculado previa valoración de los puestos de trabajo, labor que no se hizo en su momento, cuando se negociaron hace aproximadamente veinte años.

CSIF.- Solicita la revisión de estos complementos porque se encuentran completamente desfasados y no se actualizan desde hace más de dos décadas. Es irrisorio el importe que cobran las personas trabajadoras que prestan servicio en momentos especiales como la Semana Santa o Navidad, en las que no ven compensado el sacrificio familiar a cambio de un incentivo económico que se aleja mucho de serlo. Solicita que estas cantidades se ajusten a la realidad, ya que no van acordes al encarecimiento de la vida.

Así mismo, solicita que el plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad sea incluido en el complemento del puesto de trabajo en aquellos puestos que conlleven riesgos inherentes al mismo. Esto evitaría esperas, desigualdades y procesos judiciales innecesarios, que suponen gasto para Administración y una pérdida de tiempo y dinero a las personas trabajadoras.

CCOO.- Señala que nunca se ha realizado una valoración de puestos en personal laboral. Se asignaron unos complementos sin que se conozcan los criterios aplicados. Propone que en primer lugar se incluya el plus de peligrosidad dentro del complemento de puesto y que se comience una valoración que incremente el complemento en función de las características de los puestos.

El complemento de día festivo actual varía entre 29 y 36 euros según el grupo profesional, lo que considera ridículo y provoca una descompensación entre esta retribución y la pérdida en materia de conciliación de vida laboral y familiar. La gran escasez de personal que existe en los centros dependientes de la Junta de Andalucía, provoca en ocasiones que haya que cerrar de forma temporal o permanentemente, parcialmente o en su totalidad algunos centros. También ocasiona grandes dificultades la negación sistemática al personal cuando elige compensar en días los festivos trabajados que en justicia le pertenecen.

Por ello solicita aumentar el pago por festivos trabajados a 75 euros y que esta cantidad se revise anualmente y se actualice con la subida del IPC. Esto disminuiría el número de personas trabajadoras que actualmente eligen la opción de compensar. Añade que hay jurisprudencia reciente que considera que todas las horas trabajadas en festivo deben de incrementarse al menos en un 75%.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 2/7



Reitera otras reivindicaciones salariales como la recuperación de las pagas adicionales 2013 y 2014 y la acción social.

UGT.- Insiste en lo planteado por el resto de sindicatos, el valor de las noches es irrisorio y también lo es el importe por trabajos en domingos y festivos, haciendo una llamada a concienciarnos sobre esta situación. Exige que se cumpla con la legalidad efectivamente en todos los casos y que no tengan que ser los tribunales los que obliguen a retribuir al personal los complementos a los que tienen derecho, como viene ocurriendo para el plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

ADMINISTRACIÓN.- El Director General de Recursos Humanos y Función Pública, manifiesta que esta cuestión se trató a petición de la parte social en la reunión de la Comisión de Convenio del pasado 15 de octubre, en la que las organizaciones sindicales plantearon la necesidad de actualización del complemento de puesto, así como de los complementos de turnicidad, de noche, de festivos y jornada de tarde, solicitando una subida en torno al 10%. Y recuerda lo que ya se indicó en dicha reunión, en cuanto que la Administración de la Junta de Andalucía ha procedido siempre a subir las partidas salariales del personal laboral que la Ley de Presupuestos Generales del Estado, como legislación básica ha ido autorizando y siempre lo ha hecho en su cuantía máxima.

A raíz de aquella reunión se ha calculado cuánto supondría esa subida del 10% de los complementos indicados como paso imprescindible antes de cualquier negociación, y resulta que se ha pagado de enero a octubre un total de 48.326.187 euros en concepto de complemento de puesto de trabajo, que se convertirían en 75.174.069 euros con el incremento solicitado y en los complementos de jornada se pasaría de 17.874.216 euros a 25.557.848 con la subida. Las cifras son aproximadas pero permiten dimensionar la cuestión y comprender que no estando prevista la subida en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2025 no es posible su aplicación inmediata.

El Secretario General para la Administración Pública, indica que se atenderá en primer lugar a los compromisos adquiridos con la Ley de Función Pública, la carrera profesional y la evaluación del desempeño, y una vez aprobados los nuevos presupuestos, se valorará si hay disponibilidad económica para poder negociar una subida, pero con todas las limitaciones legales de la ley de Presupuestos. En cuanto a las pagas extraordinarias y su recuperación, comenta que derivan de la competencia de la Mesa General.

El Director General de Recursos Humanos y Función Pública, en relación con todo ello explica las limitaciones que imponen las leyes de presupuestos a la Administración para el incremento de las retribuciones, concretamente, el artículo 19. Cuatro. 1. de la Ley de Presupuestos Generales del Estado: *“La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior”*, y el artículo 12.2 de la Ley del Presupuesto de Andalucía para 2024: *“ En el año 2024, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Para el personal laboral esta previsión se aplicará a la masa salarial, en los términos que se establecen en el artículo 18.”*

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 3/7



Comparte lo manifestado por la parte social, y considera necesario igualmente que el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad desaparezca como tal y que se convierta en un factor dentro del complemento de destino que retribuya las especiales condiciones en que se presta el servicio, sin embargo las diferencias existentes en el percibo del plus entre personas con la misma categoría y mismo centro, dificultan el modo de emprender tal modificación.

Finalmente, aclara que contrariamente a lo manifestado por la parte social, el complemento de puesto de trabajo se ha ido actualizando por medio de diferentes decretos durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

2.- Concurso de Traslado Abierto y Permanente.

ADMINISTRACIÓN.- El Director General de Recursos Humanos y Función Pública, recuerda que esta cuestión está prevista en la redacción actual del artículo 20.6 del Convenio Colectivo, que permite que por acuerdo de la Comisión del Convenio se pueda establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente, por lo que no haría falta nuevo acuerdo para implantarlo.

Se está trabajando en el desarrollo e implementación del concurso abierto y permanente en el ámbito del personal funcionario, será preciso un Decreto que lo regule y la negociación de las bases en el seno de la Mesa Sectorial. Con la ADA se está desarrollando el aplicativo que le dará soporte.

Lo que se avance en la mesa sectorial del personal funcionario se trasladará a la Comisión de Convenio ya que la diferencia entre ambos concursos se reducirá prácticamente a los méritos a valorar. El sistema diseñado es el más razonable de cara a su puesta en práctica con relativa rapidez. Es una regulación con un componente tecnológico necesario, que en cuanto esté ultimado se negociará en el ámbito del personal laboral.

La parte social pide compromisos de plazos ciertos, para evitar que este proceso se dilate en el tiempo y que se negocie en paralelo en los dos ámbitos. La Administración considera que a finales del primer trimestre de 2025 podría llevarse a Comisión de Convenio y que no conviene que haya una doble negociación, estando ya bastante avanzada la del personal funcionario y siendo el baremo, el único aspecto diferente en ambos procedimientos, que además en el ámbito del personal laboral, se encuentra en el propio articulado del Convenio.

CCOO: Propone negociar un concurso donde, excepcionalmente, se permita al personal con menos de un año como fijo que pueda participar, directamente o habilitando un procedimiento especial para resultas. Todo ello teniendo en cuenta que está habiendo unos procesos de estabilización con una gran cantidad de plazas que van a provocar que muchas personas salgan desplazadas.

UGT.- Pide que se negocie en paralelo porque el sistema de concurso para el personal laboral está simplificado y la aplicación informática ya está adaptada a su baremo. Además, el personal laboral tiene un problema de movilidad muy importante que no es comparable al del personal funcionario. Por todo ello,

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 4/7



no está de acuerdo en supeditar la negociación en este ámbito a la que se haga en el ámbito del personal funcionario.

ADMINISTRACIÓN.- El Director General de Recursos Humanos y Función Pública, acepta negociar en paralelo las bases generales del concurso abierto y permanente del personal laboral, pero no admite un concurso ordinario porque ello retrasaría un año la puesta en marcha del abierto y permanente. Por otro lado, si en las bases se estableciera que pudiera participar personal con menos de un año en el puesto de trabajo, habría que estudiar si ello implicaría modificar el texto del convenio, que expresamente exige un año en estos casos.

Para terminar con este asunto, se hace constar que si bien en el ámbito del personal laboral no se han convocado concursos de traslados con la frecuencia en que se ha hecho para el personal funcionario, ha sido porque así se acordó con la parte social para no interferir en los procesos de estabilización y evitar el desplazamiento del personal temporal.

3. Modificación Disposición Transitoria Séptima. Modificación Reglamento Regulator de la Bolsa Única Común.

USTEA.- Afirma que se está incumpliendo la disposición transitoria séptima del VI Convenio Colectivo, que dispone que el proceso de actualización previsto en el apartado octavo del reglamento de la Bolsa Única Común se iniciará a partir del primer trimestre de 2023. Manifiesta que se han enviado propuestas de modificación del Reglamento de la Bolsa Única Común (en adelante BUC), sobre las que la Comisión de Seguimiento de dicha bolsa sigue sin pronunciarse.

CSIF.- Denuncia que se han incumplido los acuerdos de actualización de la BUC. El plazo establecido del primer trimestre de 2023 ya está desfasado y pide a la Administración que se modifiquen los aspectos del Reglamento regulador que no se atienen a la legalidad vigente.

CCOO.- Manifiesta que se incumple la citada disposición al no abrirse el periodo de actualización. Señala que se han recogido diez mil firmas y se ha presentado una demanda y para evitar la judicialización del asunto, insta a la Administración a que negocie. También presentaron propuesta de modificación del Reglamento que la Administración se comprometió a estudiar y no han tenido respuesta.

UGT.- Se suma a lo manifestado por el resto de Sindicatos y pide el cumplimiento de la disposición transitoria séptima.

ADMINISTRACIÓN.- El Secretario General para la Administración Pública, explica que se tiene que garantizar que no exista incumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Señala que no es posible que una persona pueda permanecer diez años en la BUC, siendo contratada para la misma categoría en la misma provincia, porque se perpetuaría la temporalidad del personal laboral. La Administración tiene por objetivo cubrir los puestos con carácter fijo y la BUC no contribuye a ésto. No se puede permitir que alguien renuncie a una plaza fija y que permanezca en la BUC.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 5/7



Además, el sistema no es eficiente porque se han baremado 350.000 expedientes para cubrir 9299 puestos de trabajo. Esta situación implica una inversión de esfuerzo que no tiene sentido en función de las necesidades de personal que tiene la Administración y que, al mismo tiempo, genera expectativas en personas que no tienen una posibilidad real de ser contratadas. Por ello, el reglamento debiera ser modificado para adaptarlo a lo que exige la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se trata de negociar unas medidas de gestión de la BUC que se adapten a los nuevos criterios surgidos de la citada ley y de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El momento para iniciar la negociación es ahora que han terminado los procesos de estabilización, se fija en principio el 10 de febrero para comenzar a negociar la modificación de la Disposición Transitoria Séptima y del Reglamento Regulador de la Bolsa Única Común.

4.- Jubilación parcial y premio de jubilación.

ADMINISTRACIÓN.- El Director General de Recursos Humanos y Función Pública, recuerda que la implantación del premio de jubilación para el personal laboral era una reivindicación de la parte social que finalmente fue aprobada en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, con la consiguiente modificación del artículo 62 bis del VI Convenio Colectivo, en noviembre de 2018, con el acuerdo de UGT, CCOO y CSIF.

Lo que se pretendía con la exclusión de los jubilados parciales del premio de jubilación, era establecer un cambio de tendencia, apostando por un retiro de calidad antes que por la jubilación parcial, figura que está suponiendo un importante sobrecoste en los últimos años. En este sentido, hay que tener en cuenta el incremento de gastos en materia de Seguridad Social a que da lugar la jubilación parcial. El jubilado parcial debe seguir cotizando como si trabajara al 100% de la jornada, aunque trabaje solo el 50% y, además, para las cotizaciones del trabajador relevista, la referencia es el 65% de la base de cotización del trabajador jubilado parcial al 100%. Y ello tomando en consideración que del personal que se aproxima a la edad de jubilación, estaríamos en un promedio del 38% de jubilaciones parciales.

Sin embargo, la Administración haciendo un importante esfuerzo, finalmente, tras una profunda reflexión y valoración de todas las circunstancias concurrentes, aceptó que el personal jubilado parcial también tuviera derecho al premio de jubilación, pero no en los mismos términos que el resto, por el incremento de gasto que supone acceder a las peticiones de jubilación parcial, sino al 50%.

Las circunstancias que presidieron aquella negociación en 2018 se mantienen en la actualidad, razón por la cual no se puede acceder a la petición de la parte social de incrementar el porcentaje del premio del jubilado parcial, y además se comprometería la posibilidad del incremento retributivo de los complementos solicitados para el personal laboral tal y como se expone en el primer punto del orden del día.

Sin más asuntos que tratar se cierra la sesión cuando son las 14:45 horas.

EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN		
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 6/7



Antonio Parralo Vegazo

Begoña Vázquez Rosso

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2025
	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	
VERIFICACIÓN		PÁG. 7/7