

DIRECCIÓN XERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA Consellería de Facenda

ALEGACIÓN DE CSIF Á PROPOSTA DE ACORDO ENTRE A XUNTA DE GALICIA E AS ORGANIZACIÓNS SINDICAISPARA A MELLORA DE DETERMINADAS CONDICIÓN NA PRESTACIÓN DO SERVIZO, DE ACORDOS PREEXISTENTES E NA AXUDA DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE DEPENDENTES DO PERSOAL FUNCIONARIO DO ACTUAL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Sen prexuízo das que se poidan formular durante o proceso de negociación, CSIF formula as seguintes alegacións á proposta da Consellería de Facenda. As ditas alegacións inclúense en cor vermella no propio documento facilitado pola Administración.

Acordo Primeiro:

Antecedentes:

No artigo 35 de convenio colectivo único do persoal laboral recollese unha axuda de 180 euros mensuais para os concepto ali establecidos. O Fondo de acción social que se publica para o persoal funcionario establece unha axuda que so chegaría a esas cantidades en computo anual e so en distintos supostos.

Texto:

Polo tanto as partes asinantes acordan o incremento do 50% no ano 2019 da diferenza entre as contías propotas na xuntanza dos criterios de reparto do Fondo de Acción social que se celebrou o día 9 de maio e outro tanto, ata acadar o 100% dos 180 euros mensuais, na anualidade de 2020. Na súa xestión non se terán en conta os ingresos da unidade familiar senón o limite establecido no artigo 35 do con.col do salario mínimo interprofesional do discapacitado a cargo.

CSIF considera urxente e inaprazable a restitución íntegra do Fondo de Acción Social. Dito fondo foi suspendido pola Lei 1/2012, de medidas temporais en determinadas materias de emprego público. Dita suspensión supuxo unha merma de 7.000.000 €/anuais da dotación do Fondo.

Na actualidade xa non concorren as circunstancias económicas excepcionais que motivaron a promulgación da dita lei, polo que procede devolver aos empregados públicos o importe que, durante os últimos oitos anos, se esta a sustraer do Fondo de Acción Social

Acordo Segundo.

Antecedentes: O horario de verán do persoal funcionario dependente da dirección xeral da función pública non regula a redución en caso de flexibilidade automática, conciliación e redución:

As partes acordan o seguinte texto:

“HORARIO DE VERÁN.

Horario de verán, período de aplicación do 16 de xuño a 15 de setembro (ambos os dous inclusive):

Horario oficial:

Do 16 de xuño ata o 15 de setembro deberán realizarse 6 horas diarias continuadas de traballo entre as 8:00 e as 15:00 horas. O cálculo do cumprimento da xornada laboral será en cómputo diario.

Horario flexibilidade automática:

Do 16 de xuño ata o 15 de setembro, deberán realizarse 6 horas diarias continuadas de traballo entre as 8:00 e as 15:00 horas. O cálculo do cumprimento da xornada laboral será en cómputo diario.

Ata o 30 de xuño será posible compensar débeda do mes de maio e ata o 31 de xullo débeda da primeira quincena do mes de xuño. O tramo horario de compensación será de 8:00 a 15:00 horas.

Horario flexibilidade conciliación:

Do 16 de xuño ao 15 de setembro, deberán realizarse 6 horas de traballo diarias na franxa horaria autorizada pola Secretaría **Xeral Técnica** na resolución de concesión de flexibilidade por conciliación. O cálculo do cumprimento da xornada laboral, será en cómputo mensual.

Ata o 30 de xuño será posible compensar débeda do mes de maio e ata o 31 de xullo débeda da primeira quincena do mes de xuño.

Horario redución de xornada de traballo diaria:

Do 16 de xuño ao 15 de setembro, deberá realizarse diariamente dentro da franxa horaria autorizada polo órgano de persoal correspondente para a concesión desa redución de xornada o tempo de traballo que se determine mediante a seguinte fórmula:

$$0.80 \times XR^*$$

*XR = nº de minutos traballados diariamente en xornada reducida

~~Queda excluído o persoal suxeito a horarios especiais e persoal a quendas, segundo dispón a Instrución do 20 de xuño de 2013”.~~

O persoal a quendas verá igualmente reducida a súa xornada laboral de forma proporcional ao seu horario de maneira que tamén teña dereito ao desfrute do horario de verán.

Por motivos de conciliación da vida familiar e laboral, os empregados e empregadas públicos con descendentes ou persoas suxeitas á súa tutela ou acollemento de ata 12 anos de idade, sempre que convivan co solicitante e dependan deste, estando ao seu cargo, poderán acollerse a esta modalidade de xornada intensiva dende o 1 de xuño e ata o 30 de setembro. Este dereito poderá exercerse tamén o ano en que o menos cumpra a idade de 12 anos.

Igualmente poderá acollerse a esta modalidade de xornada intensiva, sen límite de idade, quen teña ao seu cargo persoas que teñan recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%, sempre que convivan co solicitante e dependan deste.

Acordo terceiro.:

A administración comprométese a ofertar na OPE extraordinaria de 2019 un total de 100 postos de traballo do servizo de prevención e extinción de incendios forestais que teñan unha duración de 9 meses ao ano, e que están ocupados por laborais temporais, mudándoos a unha duración de 12 meses anuais.

Igual cantidade ofertarase na OPE 2020 transformandoos nunha duración de 12 meses anuais.

Tal oferta supón que os mesmos serán convertidos, como consecuencia da superación do proceso selectivo, en postos funcionariais (incremento a 12 meses).

CSIF, como xa ten manifestado en reiteradas ocasións, considera que estes postos teñen que ser obxecto dun proceso de estabilización mediante un proceso selectivo, por concurso-oposición, e convocado para postos de persoal laboral.

Acordo cuarto:

Adaptación progresiva da xornada laboral para tratamentos oncolóxicos OU DE ESPECIAL GRAVIDADE

O persoal funcionario e o persoal laboral que se reincorpore ao servizo efectivo á finalización dun tratamento de radioterapia ou quimioterapia, ou por finalización doutros tratamentos de especial gravidade, poderán solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. A Administración poderá conceder esta adaptación cando a mesma coaduxe á plena recuperación funcional da persoa ou evite situacións de especial dificultade ou penosidade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá extenderse ata un mes desde a alta médica e poderá

afectar ata un 50% da duración da xornada diaria, preferentemente na parte flexible da mesma, considerándose como tempo de traballo efectivo. A solicitude irá acompañada da documentación que aporte o interesado para acreditar a existencia desta situación, e a Administración deberá resolver sobre a mesma nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, a Administración poderá recabar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais ou de calquera outros órganos que considere oportuno sobre o tratamento recibido ou as actividades de rehabilitación que lle fosen prescritas.

O prazo ao que se refire o parágrafo anterior poderá ampliarse nun mes máis cando o persoal xustifique a persistencia no seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia ou calquera outro tratamento de especial gravidade.

Acordo quinto.:

A actual situación económica da CCAA permite abordar a anticipación no tempo do complemento de carreira en dous supostos aínda que cunha periodificación en catro anos para poder cumprir as obrigas e compromisos en canto ao gasto público establecidos na lei orgánica de estabilización orzamentaria e sostenibilidade financeira.

Texto:

Acortamento dos prazos para acadar o primeiro grao da carreira extraordinaria dos funcionarios de carreira que non cumprían os requisitos a 31 de decembro de 2019 e o persoal funcionario interino.:

No primeiro trimestre de 2020 tramitarase un sistema excepcional e transitorio de solicitude de encuadramento para o acceso ao grao I extraordinario do persoal funcionario de carreira que non tivera cumprido os requisitos o día 31 de decembro de 2018 para acceder ao grao I extraordinario establecido no punto terceiro, da sección segunda da orde do 15 de xaneiro de 2019 pola que se publica o acordo de concertación do emprego público de Galicia, pero que si cumpran eses requisitos o día 31 de decembro de 2019.

Igual medida se aplicará ao persoal funcionario interino que en 31 de decembro de 2019 acredite ter unha continuidade de 5 anos ininterrompidos no posto de traballo dende o que solicita o complemento equivalente de carreira.

As contías económicas serán as que lles correspondan segundo están establecidas para os grupos ou subgrupos de pertenza segundo a orde citada coa seguinte periodificación:

25% no ano 2020.

25% no ano 2021.

25% no ano 2022.

25% no ano 2023.

A dita medida se trasladará e implementará no decreto de carreira que se está elaborando.

CSIF maten o recurso contencioso-administrativo e o conflito colectivo interpostos ante o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia para que ao persoal funcionario interino e o persoal laboral temporal lle sexan recoñecidos os mesmos dereitos en acceso e cobro de carreira profesional que aos funcionarios de carreira e ao persoal laboral fixo.

Santiago de Compostela, 17 de xuño de 2019

José Fco. Sánchez-Brunete Varela
Secretario de organización
e negociación autonómica