



USIPA-SAIF

I N F O R M A

Depósito Legal: AS-331498

Año: 2011 Número: 13 Fecha: 01/DICIEMBRE/2011

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS – SAIF

Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) / 33013 – OVIEDO

Tfno: 985 966331 / **Fax:** 985 253045 / **Web:** www.usipa.es / **Correo Electrónico:** usipa@asturias.org

REUNIÓN DE LA JUNTA DE PERSONAL FUNCIONARIO CON EL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA (01/12/2011)

Modificación del Decreto 6/2004 regulador del régimen de jornada, horarios, permisos, licencias y vacaciones del personal de la Administración del Principado de Asturias

Derivado de un acuerdo de la Junta de Personal del pasado mes de noviembre, este órgano de representación instó a la Administración a acometer una modificación del *Decreto 6/2004 regulador del régimen de jornada, horarios, permisos...del personal* más acorde con los cambios que supuso la entrada en vigor del *Estatuto Básico del Empleado Público* y que, respetando las obligaciones laborales, permita en la medida de lo posible la **conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar**, adecuándolo en la medida de lo posible a la *Orden¹ APU/3902/2005* de la Administración General del Estado, y, especialmente a lo establecido en su punto 3 (*“horario fijo de presencia en el puesto de trabajo”*) y en su punto 4 (*“medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*).

Desde Función Pública se nos trasladó que, desde que tienen conocimiento del *Plan Concilia*, se empezó a trabajar en un **documento** que tienen prácticamente terminado pero que, antes de ser trasladado a la Junta de Personal, deberán trasladar previamente a las distintas Consejerías y Organismos/Entes Públicos para su información y valoración así como también contar con el preceptivo informe económico favorable, por cuanto la nueva regulación pueda suponer de incremento de permisos del personal, “pasos” que requieren un cierto margen de tiempo.

El documento en cuestión parece que abordará diferentes tipos de medidas acerca de **tres aspectos concretos**:

1. *Permisos con derecho a retribución*. Incluirá, como una “ampliación” de lo ahora establecido, los supuestos siguientes:
 - a. Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas relacionadas con el Centro de Salud.
 - b. Por el tiempo indispensable para acudir a consultas o técnicas de reproducción asistida.
2. *Permisos sin derecho a retribución*. Incluirá los supuestos siguientes:

¹ La *Orden APU/3902/2005*, de 15 de diciembre, dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, en lo relacionado con el *Plan Concilia*). http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2005-20661

- a. Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o a familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad para acudir a consultas médicas.
 - b. Por cuidado de hijos/as menores de 12 años que, por prescripción médica, no puedan acudir al centro escolar, con un máximo de cinco días laborables.
3. Flexibilización del horario fijo de presencia en el puesto de trabajo. A este respecto, se posibilitará el cómputo de la recuperación semanal de la parte fija del horario entre las 15,00 h. y las 16,00 h. pero únicamente para aquellos/as empleados/as públicos/as con hijos menores de 12 años o con familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, con el objeto de favorecer la finalización de la jornada laboral con anterioridad a las 18,00 h.

La Junta de Personal calificó este último punto 3 como excesivamente restrictivo -sólo contempla determinados casos-, proponiendo a la Administración una nueva redacción que tome como referencia lo establecido en el punto 3 de la anteriormente mencionada Orden APU/3902/2005: *"El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo, que será de 9:00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que contará con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 9:00 y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes"*.

El Director General de la Función Pública se comprometió a incorporar la propuesta al borrador, ése que tendrá que ser trasladado y valorado por las distintas Consejerías y Organismos Públicos y que deberá contar con el informe económico favorable. De superar esos trámites, se presentaría a la *"parte social"* en Mesa General de Negociación para posteriormente ser aprobado por Consejo de Gobierno.

Elaboración de la nueva Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)

El plazo inicial de un mes o mes y medio que Función Pública, con muy buena voluntad, preveía para la publicación de la nueva **Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)** del personal funcionario, ha sido sustituida por una previsión mucho más realista: los seis meses para adaptar los puestos de trabajo al nuevo organigrama que se establece como plazo en los sucesivos Decretos de estructura orgánica básica de cada una de las Consejerías.

Y aunque ya han pasado tres meses y desde Función Pública se ha remitido a las distintas Secretarías Técnicas una circular de régimen interno avisando del plazo establecido, lo cierto es que esa Dirección General de la Función Pública sólo está recibiendo algunas modificaciones parciales, nada que pueda servir para acometer un análisis realista e integral de la Consejería u Organismo/Ente Público.

Sólo les queda insistir y esperar a que todas y cada una de las Consejerías asuman su responsabilidad y realicen un trabajo que si no tenía que estar terminado, sí al menos comenzado, lo cual, tras las últimas reuniones de la Junta de Personal con responsables de diversas Consejerías, no parece que así sea.

Concurso de Traslados y "tomas de posesión" pendientes

Como no podría ser de otra forma, la demora en la elaboración y publicación de la R.P.T. del personal funcionario está repercutiendo negativamente sobre otros

procedimientos pendientes: el Concurso de Traslados y las “*tomas de posesión*” pendientes.

Con respecto al **Concurso de Traslados**, la titular de la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos insistió en señalar la necesidad de esperar a una adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) a la nueva estructura orgánica de la Administración, proceso que permitiría la posterior convocatoria de sendos Concursos de Traslados, el de personal funcionario y el de personal laboral.

¿Previsiones? Primero ...que se publique la nueva R.P.T...

Con respecto a las “*tomas de posesión*” pendientes, únicamente nos informan acerca de los procesos selectivos de acceso al Cuerpo Administrativo y al Cuerpo Auxiliar Administrativo, que fueron en los que surgieron “*rumores*”.

Cuerpo Administrativo. Como desde Función Pública se comprobó que no había puestos vacantes suficientes que hubieran pasado por Concursos de Traslados previos, aún no se procederá a su “toma de posesión”. ¿Previsión? ...Esperar a que se vayan resolviendo los temas anteriores: la elaboración y la publicación de la R.P.T. y la Convocatoria y Resolución del Concurso de Traslados para personal funcionario.

Cuerpo Auxiliar Administrativo. Parece que esta “*toma de posesión*” podría correr otra suerte, por cuanto desde Función Pública se comprobó que hay aproximadamente 60 puestos vacantes que, al parecer, ya han pasado por Concursos de Traslados previos, cuando únicamente se precisan poco más de 30. No obstante, tan sólo es una posibilidad que la Administración está estudiando. Si la Administración estuviera de acuerdo con esta posibilidad, en ningún caso la “toma de posesión” sería antes del 01 de febrero de 2012. Lo que se desconoce, de momento, es la suerte que correrán los puestos que queden vacantes cuando los interinos que los ocupan actualmente, si es su caso por haber aprobado, tomen posesión de sus nuevos destinos. Veremos...

Situación actual de los Concursos de Méritos

Como no nos gusta repetirnos mucho, acerca de la situación actual de los **Concursos de Méritos** os remitimos al *INFORMA*² de fecha 07 de octubre de 2011, correspondiente a la primera reunión que la Junta de Personal celebró con el nuevo Director General de la Función Pública. Desde entonces, nada hay de nuevo... Si acaso, el presentimiento de que la resolución judicial de los Concursos de Negociados y de Secciones I puede estar próxima.

Lo que desde Función Pública se da por seguro ya es que, en el caso de que la sentencia sea favorable a la Administración, el plazo para resolver los mencionados concursos será prorrogado sin duda.

En otro asunto también a la espera de pronunciamiento judicial, el recurso interpuesto por la Administración contra el Auto judicial que le obligó a reconocer el **grado personal** a un funcionario afectado por el Concurso de Méritos -lo que originó numerosas demandas de extensión de sentencia que han sido acumuladas al procedimiento en cuestión-, desde Función Pública se nos transmite que, en caso de ser desfavorable para la Administración, ésta no tendría más remedio que reconocer el grado personal a aquellos funcionarios demandantes, pero única y exclusivamente a aquéllos, por cuanto una extensión generalizada de una sentencia puntual “*choca*” frontalmente con las directrices de Función Pública, que defiende un tratamiento homogéneo de su personal en base a criterios generales de índole única y exclusivamente administrativa.

² El *INFORMA* de fecha 07 de octubre de 2011 también está “*colgado*” en nuestra página web.

Desde la Administración, tras recordar la contradicción en la que incurrió el Juez al no considerar el reconocimiento del grado personal un acto subsiguiente derivado de la Convocatoria anulada, achaca a un evidente malentendido el hecho de que las organizaciones sindicales hubiéramos coincidido en su día en informar que desde Función Pública, en el caso de que la resolución fuera favorable al personal, se daría un tratamiento homogéneo a todos y cada uno de los afectados.

Personal funcionario de “escalas a extinguir”

Desde Función Pública se nos informa que un número superior a los 200 funcionarios/as están adscritos actualmente a “**escalas a extinguir**”. Proceden en su mayor parte de Obras Públicas, personal transferido del INEM -hoy en el SEPEPA- y personal destinado en Servicios Sociales, aunque hay en otros ámbitos.

Tal y como se había acordado en la reunión celebrada en el pasado mes de octubre, la Administración pretende reconducir el problema para buscarle una solución definitiva, que parece más factible en aquellos casos en los que el proceso de integración en Cuerpos Generales de la Administración no supongan ningún coste económico, sobre todo teniendo en cuenta que cualquier medida administrativa que se vaya a adoptar va necesariamente acompañada de un informe económico.

Desde Función Pública se comprometen a empezar el trabajo con un estudio y clasificación del personal afectado por grupos y categorías profesionales, para encargar a continuación el mencionado estudio económico, que consideran que no demorará mucho el asunto. A mediados de este mes de diciembre, convocarán a la Junta de Personal a una reunión conjunta para comenzar a valorar las posibles alternativas.

Por otra parte, la Junta de Personal propone a la Dirección General de la Función Pública la **reclasificación del personal auxiliar educador funcionario**, por cuanto desempeñando las mismas funciones y/o tareas que el personal laboral -técnicos en educación infantil- e incluso percibiendo un complemento retributivo para homologar sus retribuciones con aquél, reconocido por la propia Administración, su situación no puede calificarse más que de anómala e injusta.

Desde Función Pública definen el asunto como otra variante más de la problemática de las “escalas a extinguir”, que aunque la solución tenga un coste económico cero, les parece más **complicada** de llevar a cabo por cuanto la reclasificación de este personal necesitaría que fuera establecida en una ley, como en su día sucedió con el personal de las Guarderías del Medio Natural, algo que recuerdan que no es competencia suya.

Protocolo de actuación en casos de “acoso laboral”

¡Por fin nos han dicho la verdad! Ha tenido que entrar un nuevo equipo en la Dirección General de la Función Pública para informarnos de que... no hay ningún protocolo de actuación. Y no lo hay porque el **acoso laboral** no se considera como algo individual, sino como un caso particular de riesgo de tipo psicosocial, que como cualquier otro riesgo de tipo psicosocial requiere una investigación previa y específica que comienza tras la denuncia de un conflicto (denuncia que puede realizar la propia Administración, el personal afectado, los representantes del personal, etc.) y continua con la intervención y evaluación técnica de los afectados y del entorno por parte del personal psicólogo del Área Psicosocial, quien propone unas medidas concretas para cada caso. No existe, pues, una manera genérica de proceder, porque cada caso es uno y único, y eso impide elaborar ningún “protocolo”.

En estos casos, que no son así calificados hasta el final del procedimiento, la **actuación del personal afectado** tiene que ser la misma que si se tratara de cualquier otro tipo de riesgo -accidente laboral, condiciones del lugar de trabajo, condiciones higiénicas o sanitarias...-, la de poner en conocimiento del Comité de Salud, del propio Servicio de Prevención o del superior jerárquico, si éste no fuera la causa, la situación anómala o conflicto, para que una vez conocida se pongan en marcha las actuaciones oportunas.

No obstante, desde la Administración se comprometen, aunque sin fijar ninguna fecha, a elaborar una especie de **manual o instrucción técnica**, como un resumen explicativo del procedimiento expuesto, que también recoja cómo debe actuar en líneas generales el personal ante determinadas situaciones y/o conflictos, cuyo borrador será trasladado a la Junta de Personal para su estudio y valoración.

**Instrucción de la Dirección General de la Función Pública
acerca del disfrute de días por asuntos particulares y por libre disposición**

Desde Función Pública se nos ha comunicado la Instrucción de fecha 14 de noviembre de 2011, por la que se establece la **fecha límite para el disfrute de los seis días por asuntos particulares y por libre disposición** con cargo al año 2011.

El disfrute de dichos días se extiende más allá del final del año natural, entendiéndose como fecha límite para concluir el disfrute de estos permisos la del **15 de enero de 2012 (inclusive)**.

Sólo en casos de excepcionalidad, por **necesidades del servicio** debidamente motivadas por cada Secretaría General Técnica u órganos equivalentes, podrá permitirse el disfrute de dichos días **hasta el final del primer trimestre del año 2012**.

En el caso de que los empleados públicos no hagan voluntariamente uso de los permisos antes de la fecha señalada, la Administración entenderá que han renunciado a su derecho de disfrutar de los mismos.

Se recuerda que los días de **vacaciones** habrán de disfrutarse dentro del año natural.

Por otra parte, como los días 24 y 31 de diciembre este año coinciden en sábado, el personal también tendrá derecho a una compensación de dos días de descanso, cuyo disfrute sigue las mismas directrices que los permisos por asuntos particulares y por libre disposición anteriormente mencionados.



**USIPA TU SINDICATO INDEPENDIENTE
PARA Y POR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES ASTURIANOS**