

POLÍTICA LABORAL

Política de personal, selección, retribución, igualdad y conciliación

Marco legal:

Las disposiciones aplicables en materia de personal en Andalucía Emprende son, además de las específicas en el ámbito presupuestario, las contempladas en las siguientes normas:

- Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía (artículo 57.4)
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía (artículo 78).

El personal al servicio de Andalucía Emprende se rige por el Derecho Laboral. En este sentido, resulta aplicable a sus trabajadores lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, algunos preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público.

Selección de personal:

La selección de personal en Andalucía Emprende se realiza, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de aplicación, mediante procedimientos que garantizan el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, previamente al inicio de un proceso de contratación de personal, la Fundación procede a iniciar un procedimiento administrativo de autorización previa y vinculante de los centros directivos de las Consejerías competentes en esta materia.

Las convocatorias de selección de personal se publican en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. No obstante, desde el año 2010, no se ha incorporado a la Fundación personal de nuevo ingreso.

Situación Contractual:

Todos los trabajadores mantienen una relación laboral común con contratos por tiempo indefinido, salvo nueve personas que mantienen contratos de interinidad.

Por otra parte, la naturaleza de las relaciones laborales de todo el personal es común u ordinaria, excepto la Directora-Gerente que tiene un contrato de alta dirección, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 18 de los Estatutos, 25 de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019 y el 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Distribución orgánica y territorial de la plantilla:

Andalucía Emprende cuenta con una estructura de personal de 911 efectivos con formación universitaria en su mayoría (el 85% de la plantilla). Este personal se capacita de manera continua para adquirir conocimientos y aptitudes, con el objetivo de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

El personal proviene de dos colectivos: el personal originario de la Fundación y el que fue transferido a la Fundación en enero de 2009, en aplicación del mecanismo subrogatorio previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y que conformaba la estructura básica de los Consorcios UTEDLT.

La plantilla de la Fundación se distribuye, conforme al organigrama vigente, en una Dirección-Gerencia, 29 mandos intermedios (3 Direcciones de Área, 10 Responsables y 16 Coordinadores provinciales), 705 técnicos y 162 administrativos. Su personal se ubica territorialmente en unos Servicios Centrales (95 trabajadores) y en 262 Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) situados en municipios y capitales de provincias de toda Andalucía (817 trabajadores). La estructura que conforma el conjunto de CADES se denomina Red Territorial.

Con la finalidad de simplificar los procesos y dotar de mayor agilidad al funcionamiento de la Fundación, en abril de 2019, la Dirección-Gerencia procedió a suprimir 46 puestos de libre designación (Directores Provinciales y Responsables de Zona). Los trabajadores que desempeñaban dichas funciones han pasado a prestar servicios en su puesto técnico de origen. De este modo, se ha iniciado un proceso de transformación de la entidad sobre la base de criterios técnicos y racionales, buscando la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios a la ciudadanía. Esta primera medida de remoción, a la que se unen otras de carácter organizativo que se han ido implantado durante el año 2019, ha permitido que la Fundación actúe de forma interna con un mayor grado de operatividad, integrando y promocionando un entorno colaborativo de trabajo en el que la cooperación técnica entre los Servicios Centrales y la Red sea la premisa básica de funcionamiento.

Regulación de condiciones laborales y política retributiva:

Andalucía Emprende aplica a su personal las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo para los Consorcios UTEDLT (BOJA de 10 de enero de 2008) y el Convenio Colectivo de la Fundación Red Andalucía Emprende (BOJA de 24 de marzo de 2008).

A este respecto, pese a que las normas convencionales perdieron vigencia el 15 de septiembre de 2013, la Fundación, en cumplimiento de la doctrina judicial, sigue manteniendo dichas condiciones de trabajo hasta que se pacte con la representación social un nuevo Convenio Colectivo que unifique el régimen jurídico de todo su personal. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019, antes de la aplicación de las nuevas condiciones de trabajo, Andalucía Emprende solicitará el Informe previo y favorable de las Consejerías competentes en esta materia.

Asimismo, en materia retributiva, Andalucía Emprende cumple estrictamente con lo establecido en las sucesivas Leyes de Presupuesto, en especial, respecto a la aplicación de los decrementos o, en su caso, incrementos de la masa salarial previstos anualmente por disposición legal. Las cuantías y estructuras retributivas se contemplan en las tablas salariales de ambos Convenios Colectivos.

Las retribuciones de las Direcciones de Área, esto es, del personal fuera de Convenio, se establecen en los respectivos contratos de trabajo, siéndoles asimismo de aplicación los decrementos previstos en las sucesivas Leyes de Presupuesto.

El incremento de la masa salarial para el personal perteneciente al sector público previsto para cada anualidad en la Ley de Presupuesto, se distribuye individualmente entre la plantilla de Andalucía Emprende conforme a lo acordado mediante la negociación colectiva.

La retribución de la Dirección-Gerencia se corresponde con la prevista para los altos cargos en la Ley de Presupuesto, ajustándose, en todo caso, al tope establecido para el cargo público al que, de conformidad con la norma presupuestaria, queda asimilada. En este sentido, tanto la cuantía retributiva como la indemnización por vivienda cuenta con la previa autorización de la Consejería a la que la Fundación se adscribe orgánicamente.

Organización del trabajo:

En cuanto a la organización del trabajo, son criterios inspiradores de la gestión de personal los siguientes:

- a) La racionalización, mejora y eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía.
- b) La mejora de la calidad en el empleo, buscando la profesionalidad, la promoción y la formación del personal.
- c) El fomento de la responsabilidad e iniciativa de las personas trabajadoras en sus respectivos puestos de trabajo.

- d) La descentralización funcional y territorial de su estructura organizativa con la finalidad de racionalizar, simplificar y agilizar los procedimientos.
- e) La implantación de medidas y actuaciones dirigidas a la conciliación de la vida laboral y personal.
- f) La adopción de decisiones organizativas con enfoque de género y, consecuentemente, la búsqueda permanente de la igualdad de oportunidades en la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía Emprende.
- g) La participación de la representación legal de las personas trabajadoras con el alcance y de conformidad con lo dispuesto en las normas legales y convencionales de aplicación.
- h) El establecimiento de medidas que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad laboral.

Proceso de Negociación del nuevo Convenio Colectivo:

Desde el año 2009 se está negociando un Convenio Colectivo único, con la finalidad de homogenizar las condiciones laborales de todos los trabajadores. Como resultado de este proceso se han firmado sucesivamente dos Preacuerdos de Convenio Colectivo (en 2011 y 2017, respectivamente), que no han obtenido Informe Favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

A día de hoy, el proceso de negociación continua en el seno de la Comisión Negociadora, siendo voluntad de la Dirección Gerencia la búsqueda de una solución consensuada con la representación social para la regulación de las condiciones de trabajo de todo el personal, dentro del marco de la legalidad vigente.

Composición de la representación social:

Las elecciones sindicales se celebraron el 15 de marzo de 2018, constituyéndose ocho Comités de Empresa de ámbito provincial. El porcentaje de representatividad de CC.OO. es de 56,51% y el de UGT del 43,49%, ostentado en este momento mayoría la representación de CC.OO.

En la provincia de Sevilla, CC.OO. impugnó el proceso de elecciones, estando actualmente pendiente de celebración de juicio. Por tanto, en esta provincia, el Comité de Empresa sigue estando compuesto, aun cuando en funciones, por las personas que formaban parte del mismo con anterioridad a las elecciones de marzo. En este caso, además de representantes de UGT y CC.OO., existen dos representantes de CSIF.

Por otra parte, se han constituido secciones sindicales, tanto de CC.OO. como de UGT, de ámbito provincial.

Modalidad de Organización en P.R.L.:

Andalucía Emprende cuenta con un Servicio de Prevención Propio que asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. La Medicina en el Trabajo está concertada con un Servicio de Prevención Ajeno.

En este ámbito, la Fundación ha elaborado un Plan de Prevención, un Protocolo para situaciones de Acoso Laboral, una Guía de acompañamiento para Mujeres Embarazadas y un Plan de Movilidad Vial.

Se han constituido ocho Comités de Seguridad y Salud de ámbito provincial y un Comité Intercentros. Existen veintidós delegados de prevención.

Plan de Igualdad:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Andalucía Emprende continúa negociando, en el seno de la Comisión de Igualdad, el II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende.

El borrador del II Plan de Igualdad está completado con la salvedad de un apartado que debe ser objeto de valoración y consenso con la representación social.

Por otra parte, Andalucía Emprende cuenta con un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, por Género o por Apariencia Sexual y por Razón de Sexo.