

INFORMATIVO

10 de febrero de 2022

MESA SECTORIAL 10/02/2022

En el día de hoy se ha reunido la Mesa Sectorial para tratar una serie de puntos que pasamos a resumir.

Con carácter previo se trata la cuestión de una serie de puntos que aparentemente se había acordado que iban a formar parte del orden del día entre los que destacan la situación actual y previsiones de los procesos selectivos. La Administración afirma que esos datos son con carácter general cuestiones a “negociar” en el seno de la Mesa por lo que refiere a la web del IAAP para la obtención de dicha información.

Por otro lado la Administración afirma que en el apartado de Ruegos y Preguntas **se han rechazado todas las propuestas** realizadas por los sindicatos “por no ajustarse a lo negociado en la Junta de Portavoces”. Según argumentan, se negoció con todos los sindicatos que sólo se podrían incluir cuestiones surgidas con posterioridad a la celebración de la Junta de Portavoces y que tengan carácter de urgencia.

Desde SAF habíamos solicitado la inclusión de las siguientes 3 cuestiones:

Resolución procesos selectivos C1 y C2 (OEP 2017-2018-2019)

Solicitamos información sobre cuándo se van a ofertar las vacantes referidas a estos procesos. No entendemos cómo si en todos los procesos selectivos se producen multitud de recursos administrativos, en estos dos casos se están produciendo un retraso injustificable. Entendemos que el “garantismo” en la gestión de los procesos selectivos invocado por la Secretaria General en una entrevista reciente sobre esta cuestión para justificar los retrasos no debe estar reñido con la celeridad y diligencia, al menos si aspiramos a formar parte de una Administración dentro de unos parámetros mínimos de calidad.

Aplicación Instrucción 1/2022: Trienios

Solicitamos información sobre qué instrucciones de actuación se van a dar al Gabinete Jurídico sobre aquellos procedimientos judiciales abiertos por cuestiones referidas al perfeccionamiento de trienios en distintos grupos. Desde el SAF entendemos que debería estudiarse la posibilidad de allanarse a raíz de la publicación de la Instrucción 1/2022.

Resolución de los procesos selectivos de los cuerpos A1.1200 y A2.1200 (Oferta de Empleo Público 2017/2018)

En relación a los procesos selectivos de los cuerpos A1.1200 y A2.1200 (Oferta de Empleo Público 2017/2018) solicitamos que se dicte en primer lugar la Resolución por la que se ofertan vacantes al personal aspirante seleccionado en las pruebas selectivas por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo Superior de Administradores, Especialidad Administradores de Gestión Financiera de la Administración General de la Junta de Andalucía (A1.1200) y con posterioridad al nombramiento como personal funcionario de carrera en dicho Cuerpo se dicte la Resolución por la que se ofertan vacantes al personal aspirante seleccionado en las pruebas selectivas por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo de Gestión Administrativa, Especialidad Gestión Financiera de la Administración General de la Junta de Andalucía (A2.1200).

Así se ofrecería a las personas que han obtenido plaza en los dos Cuerpos la posibilidad de si es de su conformidad la vacante obtenida en el Cuerpo A1.1200 puedan ejercer su derecho de renunciar a su plaza en el Cuerpo A2.1200 en favor de las siguientes personas que componen el listado de aprobados del tercer examen del cuerpo A2.1200; pues les sería muy aventurado optar por renunciar a la plaza del Cuerpo A2.1200 sin conocer las vacantes que pueden obtener en el Cuerpo A1.1200.

La Administración rechaza informar sobre estos 3 puntos. Desde SAF evidenciamos que la Instrucción 1/2022 se publicó con posterioridad a la celebración de Junta de Portavoces y consideramos urgente que la Administración se pronuncie sobre esta cuestión. También ISA apoya pese a no haberlo solicitado con anterioridad que se trate esta cuestión. Pese a que entre SAF e ISA sumamos la mayoría de la parte social, **la Administración niega en rotundo a tratar este tema ni los otros dos por considerar que “no son urgentes”**. Una muestra más del talante negociador de la actual Dirección General de Función Pública y de la total desconexión respecto a la realidad de lo que realmente es importante y urgente para gran parte del funcionariado. Finalmente la Directora General se compromete a informarnos sobre esta cuestión fuera del ámbito de la Mesa Sectorial “en cuanto sea posible”. Quedamos a la espera.

1.- Resolución del nuevo procedimiento de selección de emergencia.

Tras la sucesión de varapalos judiciales que tumbaron de forma escandalosa la anterior Resolución (selección de interinos por orden de llegada de email), la Administración nos presenta una nueva propuesta para “pulir el procedimiento” y “dar seguridad jurídica”.

Desde SAF nos oponemos a la regulación de procedimiento de emergencia alguno, pues como han evidenciado los Tribunales, no se puede aprovechar la situación de alarma sanitaria para vulnerar derechos fundamentales en el acceso al empleo público. Alarma sanitaria que en esta sexta ola ha supuesto una incidencia por encima de 1600 pese a lo cual no tenemos noticias de que la Administración haya tomado ninguna medida organizativa específica al respecto (por ej. control de niveles de CO2, reparto de mascarillas FFP2, aumento del trabajo no presencial...). No obstante parece que sí es lo suficientemente grave como para saltarse los controles que permiten garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En cuanto al contenido de la Resolución la parte expositiva afirma que

“Diversos procedimientos de selección de personal funcionario interino como consecuencia de la aplicación del procedimiento de emergencia (no así en los casos de contratación temporal de personal laboral) **han sido objeto de pronunciamientos jurisdiccionales, que han puesto el acento** en la necesidad de compatibilizar la garantía de la continuidad de los servicios públicos con el necesario respeto a los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad en el acceso al desempeño con carácter temporal de puestos de trabajo en la Administración Pública”.

Debemos recordar que los pronunciamientos jurisdiccionales han puesto en evidencia que la selección vía correo electrónico que se habilitó con el anterior procedimiento de emergencia supuso una clara vulneración de los derechos fundamentales.

Contenido de las sentencias eran del siguiente tenor:

“vulnerando de forma evidente, notoria e incluso grosera los derechos de los ciudadanos a acceder a la función pública sobre la base de los principios de igualdad, méritos y capacidad,”

“Que el mérito para acceder a la función pública, tal y como establece la convocatoria, sea ser el primero en presentar la solicitud en la dirección de correo electrónico que dice la convocatoria, **atenta de forma sorprendente e inaudita** al derecho fundamental contenido en el art. 23 de la Constitución, de acceso a la función pública sobre las bases de los criterios de mérito y capacidad.”

“supone una vulneración de los derechos fundamentales utilizando la administración la situación de pandemia, y las normas jurídicas dictadas con objeto de solventarla, de forma torticera. Los derechos fundamentales de los ciudadanos son pieza fundamental de la regulación de la convivencia que consagra la Constitución Española, y es obligación de las administraciones públicas su fomento y protección, y no su vulneración de forma tan grosera como se produce en el acto administrativo que analizamos, aprovechando además la regulación necesaria para superar una situación de crisis sanitaria.”

Solicitamos a la Administración que opte por una redacción más ajustada a la realidad. La **Directora General considera que la inclusión de calificativos como “torticera” o “grosera” en sentencias resultaron “poco acertadas por parte de sus Señorías”.** Todo un alarde de respeto a las sentencias judiciales que simplemente confirmaron lo que muchos ya advertimos que iba a pasar con carácter previo a su aprobación.

Entre otras muchas otras cuestiones nos preocupa especialmente el siguiente apartado:

“Estas bases y sus normas resultan de aplicación exclusiva para la selección de personal funcionario interino y las contrataciones temporales de personal laboral de emergencia para hacer frente al COVID-19, no siendo aplicables, por tanto, para el resto de situaciones, en las que se seguirá la tramitación ordinaria”.

Esta redacción provoca una inseguridad jurídica absoluta. ¿Cuándo la selección de interino es procedimiento de urgencia y cuándo no? ¿En todos los casos se va a llevar a cabo este procedimiento mientras dure la situación de COVID o sólo en los llamamientos de la Consejería de Salud y Dependerá en el resto de Consejería de que estas lo piden con o sin procedimiento de emergencia? ¿Qué se entiende por situación de crisis de salud pública? ¿Situación de alerta nivel 4, 3, 2, 1?

La indefinición e inseguridad con respecto a la duración y circunstancias de uso de este procedimiento es absoluta dejando la puerta abierta a perpetuarlo y ser usado como procedimiento ordinario durante años.

A Administración reconoce que por error recogió en el apartado 2 c) en lo relativo al orden de prelación de las candidaturas facilitadas por el SAE y muestra su intención de modificarlo en breve.

También proponemos que, dentro del personal funcionario interino cesado en los cinco años inmediatamente anteriores etc, debe prevalecer en primer lugar aquel que accedió a la interinidad por medio de la aprobación de ejercicios de la fase de oposición, sobre aquel que lo fue por Oferta Genérica o cualquier otro medio, y dentro de los primeros, por orden de nota.

7. Los llamamientos de carácter individual se realizarán por vía telefónica, desde medios dependientes de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

En el caso de que la persona a la que se contacte no atienda de forma inmediata la llamada, se pasará a la persona que figure siguiente en el orden correspondiente que se esté aplicando.

Esta redacción vulnera todo el principio de seguridad jurídica y nos oponemos frontalmente al mismo.

En el peor de los casos debería quedar claramente reflejado que al llamar se tendrá que esperar un tiempo mínimo para que pueda ser cogida, 30 o 40 segundos y que, en caso de estar ausente se deberá repetir, por una sola vez, transcurridos 30 minutos, debiendo quedar registradas las llamadas realizadas. Asimismo, se deberá facilitar un número de teléfono de incidencias vía sms cuando ha estado ausente, por si el afectado, en un plazo no superior a 24 horas, puede justificar de manera ineludible el motivo de su ausencia.

11. Las personas seleccionadas deberán personarse ante los correspondientes órganos competentes en materia de personal en el inmediato día hábil siguiente a aquel en que se haya efectuado la selección. Si la urgencia y entidad de las circunstancias lo requieren, podrá exigirse la personación el mismo día en que se efectúe la selección.

Solicitamos su eliminación. Únicamente podría permitirse si es el mismo municipio y bajo voluntariedad del aspirante.

12. Estos nombramientos permanecerán vigentes mientras existan las razones de urgencia que los motivaron, con las limitaciones previstas en la normativa vigente.

Debe ser por los motivos y con la duración establecidos en el TREBEP, no puedan crear una nueva figura de interinidad (¿interinidad covid?). Además contradice el TREBEP, por ejemplo, si es interinidad por vacante, cuando vuelta el titular debe cesar, con independencia de que se mantenga o no la situación de emergencia, si es por acumulación de tareas, es máximo de 9 meses, por lo tanto en dichos casos, mantener vigente el nombramiento vulnera el TREBEP.

La Directora General informa que durante el último año sólo se ha recurrido al procedimiento de emergencia en una sola ocasión para la contratación de personal para una residencia de personas mayores. Ante la coincidencia en esta cuestión de otros sindicatos se compromete a mejorar la redacción especialmente del "cuándo" será de aplicación.

Estudiarán las aportaciones de la parte social, realizarán las modificaciones que consideren oportunas y nos citarán para una nueva reunión "si procede".

2.- Nuevas bases de procesos selectivos de acceso libre.

Con carácter general consideramos que **las modificaciones introducidas por el IAAP suponen mejoras objetivas respecto a transparencia y seguridad jurídica.** Van a facilitar que un mayor número de aspirantes pasen a integrar las bolsas de personal interino por lo que se recurrirá en menor número de ocasiones a Ofertas Genéricas de Empleo a través del SAE.

No obstante lo anterior desde SAF hacemos las siguientes apreciaciones:

Nos oponemos a la redacción de la *Base Cuarta*:

- 1. Las personas interesadas en participar deberán hacerlo constar en la correspondiente solicitud electrónica, que se ajustará al modelo oficial referido en el anexo III de la presente resolución.*

La presentación de las solicitudes se realizará exclusivamente de manera electrónica, conforme a lo dispuesto en el apartado 1, artículo único, del Decreto-ley 27/2020, de 22 de octubre.

En este caso se estaría obviando las excepciones de la propia Ley de Procedimiento Administrativo establece para las personas físicas que por su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos no tengan acceso a medios telemáticos. El propia Apartado 6 del artículo Único del Decreto Ley que indican en la base establece:

"6. La obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración de las personas que no tengan la condición de empleado público en los procedimientos previstos en los apartados 1, 4 y 5 de este artículo se podrá exceptuar, atendiendo a lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en las correspondientes ofertas de empleo público, resoluciones o convocatorias".

Pues bien, el artículo 14.3 de la Ley 39/2015 indica que únicamente se podrá exigir “*para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios*”.

En caso contrario no se puede exigir a personas físicas la obligatoriedad de presentación electrónica. Esto es legislación básica estatal que la CCAA no puede incumplir, así que solicitamos la modificación de la redacción del artículo y permitir la posibilidad de presentación de la solicitud físicamente.

Esto afecta a la redacción de los siguientes apartados o bases, por lo que solicitamos que respecto a la presentación electrónica de solicitudes, nos atengamos a la redacción de las anteriores bases, las de OEP 2018 libres o OEP 2019 estabilización.

El IAAP considera que el colectivo opositor sí estaría dentro de la excepción legal por su especial preparación ya que consideran que quien aspira a trabajar en la Administración debe de estar capacitado para realizar gestiones telemáticas.

Sexta. Comisiones de selección.

1. Las comisiones de selección de los procesos selectivos convocados figuran en el anexo I que acompaña a la presente resolución. Estarán compuestas por cinco miembros titulares y por el mismo número de miembros suplentes, todos ellos personal funcionario de carrera, pudiendo actuar indistintamente cualquiera de ellos.

Consideramos que debe incluirse, de conformidad con el artículo 12 del Decreto 2/2002, que habrán de poseer titulación académica igual o superior a la exigida a los candidatos y que sea del área de conocimiento necesaria para poder enjuiciarlos. **El IAAP asume esta propuesta.**

El IAAP informa que según sus previsiones actuales, los cuerpos facultativos se convocarían en marzo mientras que los generales no antes de mayo. Próximamente nos facilitarán información exhaustiva sobre el estado de los procesos selectivos actualmente en tramitación tanto libres como de promoción interna.

3.- Información sobre la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La Administración nos informa de que recientemente se produjo una reunión de la Comisión de Coordinación del Empleo Público para tratar cuestiones referidas a la aplicación de esta

Ley. La Directora General nos informa de que desde la Administración Estatal se le han transmitido las siguientes directrices:

- El personal interino que lleve menos de 3 años en su puesto cesará en su puesto antes de cumplir el plazo máximo de 3 años, con independencia de que su plaza haya sido ofertada para su cobertura definitiva a través de alguna OEP.
- Los procesos selectivos para la estabilización que ya estén convocados siguen adelante sin que sea posible detraer puestos de los mismos para su posible inclusión en otras ofertas.
- Están valorando la viabilidad de que aquellas personas que llevando más de 5 años en su puesto como personal interino que resultaran cesadas y con posterioridad vueltas a nombrar para otro puesto pudieran acogerse al proceso extraordinario de consolidación por el sistema de concurso siempre y cuando en el momento de la convocatoria se encuentren trabajando.

Es conocida nuestra opinión sobre esta Ley que pese a contar con innegables visos de inconstitucionalidad por lesionar los principios de igualdad, mérito y capacidad apenas tuvo votos en contra en su tramitación parlamentaria y sólo un partido político interpuso un recurso ante el Tribunal Constitucional, pero porque considera que la Ley se queda corta en cuanto a beneficios de los colectivos afectados.

Desde SAF mostramos nuestra moderada satisfacción porque a través de los distintos procesos de estabilización ya resueltos y los convocados actualmente la cantidad de plazas a ofertar en el futuro próximo para su cobertura sin oposición será muy limitada entre el personal de nuestro sector.

SINDICATO ANDALUZ DE FUNCIONARIOS
Porque somos funcionarios como tú