

CELEBRADA MESA SECTORIAL (29/11/2022)

En el día de ayer se reunió la Mesa Sectorial con el orden del día que ya informamos. La representación del SAF comenzó su intervención mostrando nuestra indignación ante la **confidencialidad declarada de toda la documentación**, una vez más, pese al compromiso de la DGRRHHFP en la última Mesa de que se iba analizar y estudiar la documentación que se podía o no dar carácter confidencial (en especial las modificaciones de RPT). Asimismo, pedimos que se nos indique en esta misma Mesa expresamente quién es la persona o el órgano o titular del mismo que otorga el carácter confidencial a la documentación, la resolución o acuerdo por el que se otorga tal carácter y la motivación por el cual se otorga, punto por punto, más allá de la mera previsión del TREBEP de que se podrá otorgar carácter reservado a la documentación que se facilite a las Juntas de Personal.

Una cosa es la posibilidad de otorgar tal carácter y otra muy distinta el otorgarlo a absolutamente todo en detrimento de nuestro derecho de libertad sindical a difundir información sindical entre nuestros afiliados, derecho que nos están coartando, y por tanto conducta entendemos claramente antisindical. Solicitamos que nos indiquen si podemos distribuirlo entre nuestra afiliación con carácter previo a la negociación para poder contar con todas las contribuciones para poder fijar y enriquecer nuestra posición.

La administración insiste en su interpretación restrictiva de esta cuestión. No identifica la autoridad o cargo que declara TODA la documentación como reservada y sólo se plantea flexibilizar esta cuestión en los casos de modificación de RPT. Emplaza a la próxima Junta de Portavoces a discutir y zanjar definitivamente esta cuestión. Sin embargo ayer mismo algún [sindicato con representación entre el personal laboral SÍ distribuía libremente el borrador de personal laboral de la OEP 2022](#) sin que, que sepamos, haya sufrido ningún tipo de reproche por parte de la Administración.

Sobre este asunto el resto de organizaciones sindicales no dijo absolutamente nada, por lo que entendemos que están de acuerdo en la confidencialidad y no distribución de información entre el personal funcionario de cuestiones que afectan a su carrera profesional y condiciones de trabajo.

Punto 1.- Negociación de la Oferta de Empleo Público 2022

Art 3.4:

"4. Las plazas ofertadas para el personal funcionario que no se cubran por el sistema de promoción interna no podrán acumularse a las incluidas en las respectivas convocatorias de acceso libre."



Por eficiencia administrativa, solicitamos que sí se puedan acumular. Después tenemos el problema de estar sacando artículos 30 de puestos base que no se cubren y hay que hacer llamamientos de interinos constantemente.

Por su parte el artículo 2.4 establece:

“4. El desarrollo de los diferentes procesos selectivos podrá ser coincidente en el tiempo, en cualquiera de sus fases, incluida la realización o lectura de ejercicios.”

Nos oponemos a que abran la opción de hacer coincidir las OEP de turno libre ordinario con la de estabilización en los mismos Cuerpos, como ya hemos manifestado en otras mesas, a lo que nos contestaron que no sería así, pues se hacía para poder hacer coincidir cuerpos distintos pero no el mismo. Por ello solicitamos que se establezca expresamente que no podrán coincidir en el tiempo las pruebas selectivas del turno libre ordinario con la de estabilización, en aras del principio de igualdad y libre concurrencia en el acceso.

En cuanto a Cuerpos con número deficitario de plazas, hay una **falta de plazas de Cuerpos Facultativos en las Agencias de Régimen Especial donde hay masificación de externos y déficit alarmante de personal funcionario: AGAPA y SAE.**

Hay cuerpos en los que debe de incrementarse el número de plazas debido a la precaria **situación de las OCA**: Ingeniería Agrónoma, Ingen. Técnico Agrícola pero **sobre todo Veterinarios**. El que únicamente se prevean 7 plazas de veterinarios es un insulto a la racionalidad y a la planificación de recursos humanos.

La realidad es que el motivo de que no hay plazas funcionariales no es otro que intentar justificar la presencia del personal laboral propio procedente de DAPSA. A modo un ejemplo, ¿cuántos funcionarios hay en la OCA de Huéscar? Dos funcionarios y desde hace más 5 años, sólo el Director de la OCA y un jefe de Departamento. ¿Cómo se puede defender esto? ¿Y la situación de la OCA de Pozoblanco, la mayor OCA de Andalucía con solo 4 plazas ocupadas? ¿Qué personal funcionario hace las inspecciones? Llevamos desde hace más de 10 años alertando de estas insuficiencias en OCAs y SAEs sin que se haga nada, por lo mismo de siempre, hay que mantener al personal de la paralela a toda costa, aún cuando conlleve en muchas ocasiones usurpación de funciones, cómo son los controles de condicionalidad de las ayudas comunitarias en el ámbito de agricultura y ganadería, todo sea por mantener el entramado de la Administración Paralela.

Alarmante también la ausencia de plazas del **Cuerpo de Ciencias Sociales y del Trabajo**, con la inclusión de 5 escasas plazas, todo ello para intentar justificar la presencia del personal laboral propio del SAE procedente de FAFPE, Utedlt, Orienta etc. Es bien conocido que las funciones que realizan los ex faffes utedt etc. son un calco y reproducción del temario de este Cuerpo. Es inadmisibile.

Desde el SAF se propone que se revise pormenorizadamente la situación de OCAs y oficinas SAE. Nos consta que desde las Direcciones Provinciales se han comunicado estas carencias a las respectiva Dirección Gerencia o SGT de las Consejerías y pedimos que se incluya un mínimo de **50 plazas, tanto para el Cuerpo de Veterinarios cómo para el cuerpo de Ciencias Sociales y del Trabajo**, con la consiguiente amortización de plazas de personal laboral propio de las Agencias.

Es también vergonzosa la propuesta para **Agentes de Medio Ambiente: 10 plazas**. La Administración sigue con la firme intención de defenestrar este Cuerpo. 10 puestos es lo que deberían sacar por provincia. Se trata de Cuerpo que tiene un elevado número de jubilaciones, al estar bastante envejecido y en el que también está perdiendo efectivos por la promoción interna, por lo que requiere de una mayor dotación. Solicitamos **80 plazas para este Cuerpo**, del cual se estuvieron sustrayendo plazas en los años de limitación de la tasa de reposición de efectivos, por ser colectivo prioritario, para proveer otros cuerpos. Es hora de que devuelvan esas plazas.



Por otro lado, deben convocarse un mínimo de **10 plazas del Cuerpo A2.2009**, de topógrafos, cuerpo del cual solo ha habido una convocatoria en toda la historia de la Junta de Andalucía. Pero claro, hay que justificar contratos de servicios a realizar por la Agencia IDEA, sobre trabajos de deslinde y regularización catastral de parcelas, como vemos habitualmente en la plataforma de contratación de la Junta. Sólo hay 5 funcionarios de este Cuerpo en toda Andalucía, siendo la situación tal que hasta el propio Colegio Profesional de Topógrafos nos ha demandado que instemos a la Administración Autonómica a poner fin a esta deficiencia estructural endémica del Cuerpo. Si no quieren convocar plazas de este Cuerpo deberían cerrar el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

En relación a la acumulación de plazas de promoción interna, no entendemos como en el Cuerpo de técnicos de grado medio, opción **ingeniería técnica industrial (A2.2004)**, en la anterior oferta conjunta, se **ofertaron 15 plazas** para promoción interna que quedaron desiertas y en el borrador de la OEP 2022 para libres, solamente **ofertan 5 plazas**, cuando existe una gran carga de trabajo en los Servicios de Energía y Protección Ambiental de las distintas Delegaciones Territoriales debido al boom de las renovables y siendo las Energías Renovables una de las políticas estrellas del Gobierno.

Por otra parte la Agencia Andaluza de la Energía tiene varios programas de subvenciones, cuyo expedientes y justificaciones deben ser tramitados y comprobados por personal funcionario, existiendo únicamente en la actualidad 11 puestos para toda Andalucía, de la Secretaría General de Energía, adscrita funcionalmente a la Agencia (y ninguno de ingeniería industrial e ingeniería técnica industrial como requerimiento de titulación, y ni el área funcional de industria y energía) lo que se está supliendo con nombramientos de personal interino.

Asimismo, solicitamos la inclusión de plazas del Cuerpo A2 2018 (Educadoras y educadores sociales en Equipos de Orientación Educativa), de las 68 plazas de este cuerpo en RPT apenas están ocupadas 56, estando muy lejos de cubrirse las necesidades existentes. La carga de trabajo aumenta para los que quedan y ni siquiera se están cubriendo las 99 zonas consideradas de transformación social en Andalucía, por lo que solicitamos se incluyan plazas para este Cuerpo.

Por otra parte, es **endémico el número de plazas en los Cuerpos Generales de A1, A2 y C1, sobre todo del A2**, máximo vista la criba que se está realizando por la Comisión de Selección del cuerpo A2.1100, donde con casi total seguridad se van a quedar plazas vacantes de la última OEP sino se baja la nota de corte y con unos criterios de selección atendiendo a los exámenes que poca relación guardan con el conocimiento que se presupone a un opositor, con nivel de exigencia en supuestos prácticos de contratación propios de un funcionario que trabajara en departamento de contratación desde hace 15 años.

Asimismo, en el decreto de OEP nada se dice sobre sistema selectivo, mientras que en el Decreto-Ley de estabilización bien que se dice, que menos que después de las convocatorias de estabilización que se van a publicar, se ponga expresamente en este Decreto la oposición libre como sistema selectivo.

Por otro lado, con respecto **a la plazas para promoción interna**, nos parecen absolutamente escasas. Deben ampliarse, siendo inexplicable que no se incluya ninguna plaza para el cuerpo A1 ni C1, deben incluirse plazas para estos cuerpos.

En último lugar, y dado que es un asunto del que tuvimos conocimiento la semana pasada, ¿parece o puede ser que se estén cogiendo plazas de estabilizaciones anteriores para meterlas en ésta e imputando a estabilizaciones plazas que deben ser de turno libre y no estabilización de dichos años? De ser cierto que va a salir en oferta de vacantes, se estarían sustrayendo plazas que deben ir por libre para pasarlas a estabilización, e incumpliendo los requisitos de la estabilización.



Desde la Administración se argumenta que la normativa permite que una vez configurada la oferta, si durante su ejecución alguna de ellas se dejara de poderse ocupar por algún motivo (por ej. jubilación, superación de otro proceso selectivo, etc.), esa plaza pueda ser sustituida por otra que inicialmente no cumpliera los requisitos de estabilización. Estaremos vigilantes, puesto que si se están sustrayendo plazas de oposición libre para meterlas en las ofertas de vacantes de la estabilización de años anteriores, no dudaremos en impugnar y exigir las responsabilidades debidas.

Punto 2: Negociación de las convocatorias para los procesos de estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente a los años 2021 y 2022.

En cuanto al documento: BASES PARA DISTINTOS CUERPOS (proceso por concurso en desarrollo de la DA 6 de la Ley 20/2021)

Indican que el Decreto Ley que estas bases desarrollan y tienen que respetar, ha sido objeto de fusión y objeto de modificación y/o añadidos, así que no entendemos por qué motivo no se nos ha remitido el texto definitivo del Decreto Ley sometido a aprobación del Consejo de Gobierno. Creemos que existe una clara mala fe comercial por parte de la Administración. Nos enumeran verbalmente las modificaciones en el transcurso de la Mesa y pedimos que quede constancia en acta a efectos de la falta de documentación necesaria e imprescindible para la negociación de las bases.

En primer lugar, desde el SAF dejamos clara nuestra postura de total oposición a esta convocatoria y proceso extraordinario de estabilización, que ya anunciamos que será objeto de impugnación en el contencioso con petición de elevación de cuestión de inconstitucionalidad contra el Decreto-Ley autonómico y contra la Ley estatal, pues entendemos que no se da la excepcionalidad prevista en el TREBEP para establecer el sistema de "concurso", máximo cuando en Andalucía ya llevamos las OEP de estabilización que llevamos en el pasado (hasta seis si contamos las OEP de 2002/2003/2005).

Por otro lado, tal y como se deduce de la Base Cuarta y Undécima, se pretende formar Bolsa de Interinos con el proceso de estabilización, es decir, sin la superación de examen alguno de fase de oposición, sino que bastará la mera participación y superación de una puntuación, que vendrá determinada únicamente por desempeño y formación, cuando nuestro Decreto 2/2002 deja claro que en su art. 28.2 que se debe realizar preferentemente entre quienes hubieran superado el mayor número de ejercicios de las pruebas selectivas de la última OEP.

Base Cuarta:

5. Quienes deseen formar parte de la bolsa de selección de personal funcionario interino prevista en el artículo 28 del Reglamento aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero, deberán consignarlo en el apartado correspondiente de la solicitud, debiendo indicar la provincia o provincias en las que, en su caso, quieran prestar servicios como personal funcionario interino. A falta de tal indicación se entenderá que optan por todas las provincias. A efectos de la formación de la bolsa de selección de personal funcionario interino, la base undécima determinará la puntuación necesaria para su integración.



Undécima. Bolsa de personal funcionario interino.

A los únicos efectos de integración en la bolsa de personal funcionario interino prevista en el artículo 28 del Reglamento aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero, la puntuación necesaria para superar cada una de las partes del ejercicio único se determinará por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública con anterioridad a la identificación nominal de las personas participantes y se concretará en la resolución por la que se apruebe la relación de aspirantes a nombramiento de personal funcionario interino del cuerpo. Para determinar dicha puntuación se tendrá en cuenta el número de personas funcionarias interinas nombradas en el cuerpo en los tres años anteriores a la publicación de esta convocatoria

Argumentamos en la Mesa que la DA4ª de la Ley 20/2021, establece que “se podrá” prever bolsas de interinos, no que sea obligatoria. La Ley no contempla en ningún momento que esas bolsas sean obligatorias ni que sean con “carácter preferente” (como ha informado la Administración en la Mesa Sectorial).

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

Deben eliminarse ambos apartados, la Bolsa de Interinos debe formarse con los aspirantes del turno ordinario, no de estabilización.

Si tenemos una OEP libre ordinario y una de estabilización debe quedar claro que únicamente se formara bolsa con el personal de turno libre ordinario y no con los aspirantes de un proceso extraordinario previsto, única y exclusivamente, para estabilizar plazas, no para mantener a aquellos como interinos eternamente en caso de que no les de la puntuación en experiencia y formación.

La Administración contesta que únicamente se formara Bolsa de Interinos de procesos que únicamente tienen concurso (DA 6 de la Ley 20/2021), con un sólo Cuerpo, que es el que no tiene convocatoria en el proceso de estabilización por concurso oposición (art. 2 Ley 20/2021). El resto de Cuerpos formará su bolsa del proceso de estabilización en desarrollo del art 2 de la Ley concurso oposición).

En cuanto a la **Base Séptima en relación al Anexo III: Sistema selectivo, desarrollo y calificación**, como ya dijimos, nos oponemos al sistema de concurso, pero en cuanto a la propuesta de puntuaciones establecidas en el Anexo III (de 80 puntos 48 la experiencia y 32 otros méritos), el hecho de que un único mérito como es la *experiencia previa*, sea determinante o pueda valer por sí sólo para la obtención de plaza ya ha sido analizado por el TC y declarado tajantemente su inconstitucionalidad.

En el caso que nos ocupa, así han situado tal mérito al asignarle un total de 48 puntos sobre 80, lo cual viene agravado por el hecho de que para tener el máximo de puntos en otro méritos basta con la mera realización de 10 cursos del IAAP, que todo interino tiene. En definitiva, estas plazas llevan nombres y apellidos de aquellos que ya de partida tienen el máximo de puntos por el mero hecho de tener 10 cursos del IAAP de 20 horas y 12 años de experiencia interina.

El máximo en cuanto a asignación de puntos de la experiencia debería ser un 45% del total. Y el restante de puntos **no poder conseguirse con la mera realización de cursos del IAAP, sino que sea necesario e imprescindible para tener la totalidad tener otras titulaciones, ejercicios superados,**



etcétera. Es decir, que cada uno de los otros méritos tenga un tope máximo de puntos que no sea el total de “otros méritos”.

Proponemos que el total de puntos sean 100 de los que 45 sea experiencia y 55 otros méritos, en consonancia a lo que manifestamos en la Mesa de negociación sobre el Decreto Ley (todo ello, al margen de nuestra oposición total al proceso que impugnaremos, como ya mencionamos).

En lo referente al mérito de servicios prestados, debe valorarse también el desempeño que se tenga cómo **funcionario de carrera** (y no solo el del personal interino) de cualquier otra Administración en cuerpo análogo, pues el servicio que se presta como funcionario de carrera no debe ser discriminado al prestado como personal funcionario interino. Sobre esta cuestión la Administración contesta, que por informes jurídicos del Decreto Ley, previos a su elevación a aprobación al Consejo de Gobierno, han tenido que incluir también el desempeño como funcionario de carrera y no sólo el desempeño interino.

En cuanto a la formación, reiteramos lo manifestado en dicha Mesa: en relación al apartado 2.2 sobre cursos de formación, debe reflejar la siguiente redacción, para facilitar las posibilidades de todo el mundo, también de aquellos que no tienen experiencia previa en la Administración, en aras de los principios de igualdad, mérito y capacidad:

*“organizados, impartidos u homologados por la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, los Organismos y Entidades de Derecho Público de dichas Administraciones; **Universidades y Colegios Profesionales**; y las Organizaciones Sindicales en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo”*

La Administración manifiesta que la Ley prevé la posibilidad de conformar bolsas de personal interino y acogiéndose a esa posibilidad, *motu proprio*, han decidido darle carácter preferente. Explican que este colectivo de carácter preferente sustituirá al actual colectivo I que, según explican, ya tenía fecha de caducidad.

En conclusión, que además de contar con un concurso hecho a medida de algunos, si por alguna casualidad no pudieran acceder, pasarían a formar parte de una bolsa de personal interino con carácter preferente (en base al concurso, un Cuerpo, y el resto de Cuerpos en base a la superación de la nota que se establezca en el concurso-oposición de estabilización): Igualdad, mérito y capacidad.

En cuanto al documento Bases A1.11 A1.12 (aplicable también para A1.2, A2.2 Y C1 Y C2) Proceso por concurso oposición en desarrollo del artículo 2 de la Ley 20/2021.

Aquí nos encontramos con la introducción de los criterios de la postura única del resto de organizaciones sindicales proponiendo el **aumento del peso de la experiencia previa** dentro del concurso, propuesta a la que nosotros nos opusimos. Es más pedimos aún más rebaja de la experiencia previa pues estimamos que ya era muy elevada.

Respecto a la formación de bolsa de interinos, aun cuando aquí si se realicen ejercicios de fase de oposición, al tratarse de un procedimiento de estabilización, solicitamos que se elimine la Base Cuarta.5 y Undécima y la Bolsa y únicamente se formen con los aspirantes del turno libre ordinario, en el mismo sentido que dijimos con las bases anteriores.



Séptima. Sistema selectivo, desarrollo y calificación de las pruebas.

La fase de oposición supondrá el 60% del total del sistema selectivo, suponiendo la fase de concurso el 40%. La calificación final del proceso selectivo no podrá superar los 200 puntos y vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

Esperemos que por parte del resto de organizaciones sindicales no se proponga aumento del 40% para la fase de concurso y que, en el peor de los caos, se mantenga así.

8. La fase de concurso consistirá en la valoración por parte de la comisión de selección de los méritos que acrediten las personas participantes, referidos a la fecha de publicación de la convocatoria y de acuerdo con el baremo que se detalla en el anexo IV.

*La calificación de esta fase no podrá superar los 80 puntos y resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a cada uno de los méritos que se detallan en el baremo recogido en el anexo IV, **suponiendo los méritos profesionales el 75% de la puntuación y otros méritos el 25%.***

Nos oponemos a que los méritos profesionales por servicios prestados sean un total de 60 puntos de los 80 puntos totales de la fase de concurso.

Si ya sería mayoritaria la experiencia si se le otorga una valoración del 50 % de la fase de concurso (que ya propusimos y proponemos), la propuesta de que tenga un peso del 70% es excesiva, se debe reducir a un máximo del 50%, esto es, 40 puntos como máximo, y aumentar la puntuación de otros méritos a 40 puntos. Asimismo, que el restante de puntos **no pueda conseguirse con la mera realización de cursos del IAAP, sino que sea necesario e imprescindible para tener la totalidad, tener otras titulaciones, ejercicios superados, etcétera, es decir, que cada uno de los otros méritos, tenga un tope máximo de puntos, que no sea el total de "otros méritos".**

En cuanto a la formación reiteramos lo manifestado en las bases anteriores, en relación:

*"organizados, impartidos u homologados por la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, los Organismos y Entidades de Derecho Público de dichas Administraciones; **Universidades y Colegios Profesionales**; y las Organizaciones Sindicales en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo"*

Por parte de la Administración se afirma que los méritos ya se dan por negociados y que no los van a volver a tocar. No obstante, ISA propone que los fallos en las pregunta tipo test penalicen 1/5 en lugar de 1/3. Ante esto la Administración pregunta al resto de sindicatos qué opinan al respecto. UGT pregunta qué va a decir CSIF, CSIF dice que no lo tiene claro y que ya contestará en otro momento. SAF obviamente está en contra de este cambio que lo único que sirve es para favorecer los aciertos por mero azar.

Advertimos a la Administración que si esta es la mesa de negociación y CSIF se ha abstenido, SAF contaría por sí solo con la mayoría de la parte social por lo que, estando en contra, esa solicitud no debería tenerse en cuenta.

Desde la Administración replican que "la negociación no termina aquí" y que si CSIF quiere manifestarse con posterioridad puede hacerlo. Además consideran que cualquier propuesta sindical debe ser estudiada por la Administración independientemente de la fuerza representativa de cada uno.



En conclusión, nos traen una propuesta cambiada a última hora, cada sindicato hace las propuestas que estima pertinentes y la Administración, ya fuera de la mesa, “las estudia” todas por igual, acepta las que le parecen oportunas y nos enteramos de cuáles han sido los cambios por la prensa. Así es la negociación colectiva actual en la Mesa Sectorial: una partida de poker en la que las cartas están marcadas y plagada de auténticos tahúres del Mississippi.

Punto Tercero.- Negociación de las Convocatorias del Cuerpo General de Administrativos (C1.1000) y del Cuerpo de Auxiliares Administrativos (C2.1000), de la Administración General de la Junta de Andalucía para personas con discapacidad intelectual.

Ante la propuesta por parte de la Administración de cambio de algunos temas del temario, para actualizarlo (dos temas), por consenso unánime de todas las fuerzas sindicales se decide no actualizarlo para esta convocatoria.

