

CELEBRADA MESA SECTORIAL (06/02/2024)

PUNTO SEGUNDO.- NEGOCIACIÓN DEL BORRADOR DEL DECRETO DE TELETRABAJO.

Tal y como ya informamos, es intención del gobierno autonómico, en palabras del Consejero de la PRESIDENCIA:

“permitir que los profesionales de la Junta puedan realizar su trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento” Y “Cumplir las normas sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo en la Administración (...) y mejorar las limitaciones geográficas y de movilidad”.

Una vez vista la regulación que propone la Administración, parece que la realidad va a ser contraria a dichas declaraciones, por las razones que vamos a ver a continuación.

Como ejemplo de esta apuesta por el teletrabajo en la administración estatal, les informamos que todo el personal estatal de Hacienda tiene dos días de teletrabajo a la semana sin que, lejos de mermar la eficacia y eficiencia, la misma ha aumentado, además del ahorro energético que supone y la mejora de la conciliación de la vida personal y familiar además de la reducción de la huella ecológica que supone. Por tanto entendemos que **debe acabarse con la ejecución de políticas de denegación sistemática, como ha sucedido en los Centros y Oficinas de empleo del SAE.**

Propuesta de modificación al texto presentado por la Administración:

Artículo 7. Requisitos para la realización de trabajo a distancia.

A.2. Haber desempeñado con anterioridad, presencial y efectivamente el puesto de trabajo que se pretende desarrollar en régimen de trabajo a distancia, en la Administración de la Junta de Andalucía durante un período mínimo de, al menos, un año dentro de los últimos dos años. Para el cómputo del plazo indicado será indiferente la forma de provisión del puesto de trabajo.

Solicitamos su eliminación. Entendemos el teletrabajo como un derecho de carácter individual, siempre y cuando las funciones sean susceptibles, y no existe razón alguna para exigir un desempeño presencial previo. Entendemos que vulnera el derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la CE, al ser discriminado en atención a no haber desempeñado previamente servicios presenciales.

En otras comunidades no exigen desempeño previo, o en las que si, es un periodo menor (3 meses, por ejemplo en Castilla y León).

A.5. Disponer, desde la fecha en que comience el régimen de trabajo a distancia, del equipo informático, de los sistemas de comunicación y de la conectividad con las características que defina la Administración, en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas.

Entendemos que se debe dar la opción de que la Administración también pueda aportar equipo informático, como lo han hecho otras CCAA, en donde lo facilita la Administración, salvo que autorice el uso del propio que tenga el funcionario a instancia del mismo.

Así, el Art 15.2 del DECRETO 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León:

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León facilitará los siguientes medios tecnológicos y en los siguientes términos:

*a) **Un equipo informático adecuado, que podrá ser igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial. El órgano competente para resolver podrá autorizar el uso de dispositivos propiedad del empleado público, cuando el mismo lo solicite tras serle autorizado el teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos y las políticas de seguridad corporativas que se establezcan.***

*e) Un **teléfono móvil corporativo.***

Queremos que en Andalucía se copie esta redacción.

Les recordamos la DT 3ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que si bien hace referencia a un mínimo de 30% de jornada a distancia, establece que:

“las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

En definitiva, si viene a indicar, que en cuanto se tengan de manera continua dos días de teletrabajo, se deben dotar de medios, hecho este que debería incluirse en el punto C3 del mismo artículo.

Artículo 12. Teletrabajo de duración determinada por motivos de salud.

1. *Es aquella modalidad de teletrabajo de carácter voluntario, reversible y revocable que se establece por un tiempo determinado, mientras persista la condición que la motivó.*

Debe especificarse que nunca tendrá carácter sustitutivo de los permisos o reducciones de jornada que le correspondan, sino que será acumulativo de aquellos.

Artículo 15. Teletrabajo de duración indeterminada con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con sus obligaciones, necesidades y prioridades.

2. *La solicitud de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo se realizará para el puesto que esté desempeñando la persona solicitante, y su autorización requerirá:*

b) Tener al menos dos evaluaciones del desempeño con una puntuación superior al 75% en los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud. En el caso de que no se disponga de esos tres años, se deberá haber obtenido, si es el segundo año un 80% del porcentaje de la puntuación necesaria, y si es el primer año un 85%.

c) La prestación de servicios de manera presencial de, al menos, un ochenta por cien de la jornada.

¿Esto es apostar por el teletrabajo? Si vamos a peor, o sea, igual que estábamos, pero con más condicionantes de evaluaciones de desempeño superiores al 75% en 3 años o 80% en dos. ¿Esto que es?

Nos oponemos y la redacción debe ser a la inversa:

“la prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo de, al menos, un 20 por cien de la jornada”.

Además, la redacción propuesta es absurda: indica “al menos” el 80% manera presencial. Si es “al menos” el 80% presencial, ¿entendemos que habrá modalidades de teletrabajo de entre el 1 y el 19%? ¿dos horas de teletrabajo a la semana? ¿Una hora? ¿Pero qué ridiculez de regulación es esta?

Es evidente que la Administración parte de la premisa de que el personal funcionario “no trabaja a distancia” y por tanto la contemplan como algún tipo de concesión graciable. El teletrabajo es para trabajar, aumentar ahorro energético, reducir la huella energética, facilitar la conciliación de la vida personal o familiar, NO ES NINGÚN TIPO DE PREMIO O RECOMPENSA.

Artículo 18. Distribución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de los supuestos de concurrencia de situaciones excepcionales o extraordinarias a que se refieren los artículos 12, 13, 16 y 28, el porcentaje de jornada de trabajo a distancia nunca podrá ser superior al veinte por ciento de la jornada de trabajo en cómputo semanal, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante.



Entendemos que este límite del 20% esta carente de justificación y que la regulación debe ser a la inversa como ya dijimos: como mínimo el 40% de teletrabajo. Eso sí sería apostar por el teletrabajo.

Artículo 21. Procedimiento de reconocimiento de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia.

No se prevé en el artículo ningún tipo de recurso ante la denegación. Entendemos que debe haber alguna autoridad por encima del centro directivo, que garantice y revise que no se realicen en algún centro directivo **denegaciones sistemáticas, como sucede en los SAE actualmente**, con independencia de que exista personal funcionario de sobra para poder alternarse en el teletrabajo.

Artículo 27. Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia.

*2. Por acuerdo de cada Mesa Sectorial de Negociación o de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, **se podrá crear** una Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, en la que participarán de forma paritaria representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con presencia en dichos órganos.*

Nos oponemos a su carácter potestativo, se debe crear.

Proponemos asimismo, la adición de un nuevo artículo:

Artículo 29:

Aumento del teletrabajo para fomentar la huella ambiental corporativa y disminución de la huella de carbono y para combatir la despoblación de núcleos urbanos alejados de las capitales o grandes núcleos de población.

1. La autorización de teletrabajo se verá automáticamente aumentada en un 20 % del total de la jornada, en los supuestos en que el personal tenga su domicilio a una distancia superior a 50 kilómetros de la sede del centro o unidad administrativa donde realice su jornada presencial.
2. La autorización de teletrabajo se verá automáticamente aumentada en un porcentaje del 40 % del total de la jornada, en los supuestos en que el personal tenga su domicilio en un municipio de población inferior a 10.000 habitantes y este situado a una distancia superior a 30 kilómetros de la sede del centro o unidad administrativa donde realice su jornada presencial.

La Administración nos emplaza a participar en el Grupo de Trabajo para acometer esta regulación. La vinculación con evaluación del desempeño se debe a "un mero orden cronológico". Aunque parecen que las posiciones son distantes creen que durante la negociación se vaya acercando posturas. La primera reunión del Grupo de Trabajo será el 20 de febrero a las 9:30 horas.

PUNTO TERCERO.- ADAPTACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN 1/2009 AL ARTÍCULO 129 DE LA LEY 5/2023, DE 7 DE JUNIO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.

En el apartado 3 se elimina el requisito de Área Funcional, entendemos que en tanto no se modifique la normativa referente a los puestos de trabajo (decreto 390/1986) no se puede eliminar dicho requisito.

Con respecto al apartado 6:

«6) Contenido de la convocatoria. La convocatoria deberá establecer, al menos, los siguientes extremos: a) código, denominación y características del puesto a cubrir. b) **requisitos exigidos para su desempeño**. c) plazo de presentación de solicitudes. d) lugar de presentación de las solicitudes. **e) méritos a valorar. d) documentación a aportar.**

Al parecer se quiere convertir la convocatoria de artículo 129, en una nueva instrucción 1/2009.

La convocatoria no puede indicar los requisitos exigidos para el desempeño, puesto que estos deben venir definidos en la RPT, no en la convocatoria. Tendrá que añadirse a ese apartado b) en todo caso: "requisitos exigidos para su desempeño **establecidos en la RPT** (La Administración lo acepta).

Asimismo, punto 6 la convocatoria tampoco puede indicar: "méritos a valorar" y "documentos a aportar", entendemos que no puede fijar los méritos a valorar, puestos que estos ya están definidos en el apartado 5 de la instrucción, antigüedad y trabajo desarrollado. Debe eliminarse. En cuanto a los documentos a aportar, como ya establecía la Instrucción, deberán ser los que no se hallen en poder de la Administración, ¿o van a obligar a aportar documentos que ya están en poder de la Administración? La ley lo prohíbe.

Además, todo esto iría contra la misma Ley, en la que se realiza un mandato de desarrollo reglamentario, claramente indica:

*"previa convocatoria pública en la sede electrónica de la Consejería competente en materia de Función Pública en la que se designará, de los participantes, a quien obtenga mayor puntuación **conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente**, para atender inmediatamente las tareas correspondientes al mismo."*

Es decir, **reglamentariamente**, no en cada convocatoria que se vaya publicando.

En cuanto al apartado 9.3:

3. No obstante lo dispuesto en el número anterior, con carácter general y salvo circunstancias de causa mayor que deberán ser suficientemente motivadas relacionadas con el funcionamiento del departamento afectado o con la adecuada prestación del servicio, **no se exigirá autorización de movilidad cuando el puesto a cubrir se encuentra adscrito a la misma Consejería o Agencia en que esté destinada la persona seleccionada. Tampoco se**



exigirá autorización cuando el puesto a cubrir se encuentre adscrito a la Delegación Territorial de la Consejería en que esté destinada la persona seleccionada, o viceversa."

Estamos de acuerdo en que no se pida cuando es la misma Consejería. No obstante, si no se va a pedir autorización o informe cuando es la misma Consejería, debe ser dentro de la misma Consejería sin límite, es decir, de unos servicios periféricos a otros o de una provincia a otra, o de una Agencia de la Consejería a los servicios centrales o periféricos de la Consejería, tal y como reflejan las recientes sentencias de los Juzgados de lo contencioso, pues del inciso final se entiende lo contrario, al especificar misma Delegación Territorial y no de cualquier servicio periférico a otro dentro de la misma Consejería.

Asimismo, dado que en la práctica nos estamos encontrando con denegaciones sistemáticas por necesidades del servicio, y por lo tanto, nos sorprende cómo todos los Servicios y Secciones de la Junta de Andalucía tienen escasez de personal y todo el mundo es imprescindible. De ser eso cierto, estamos ante la peor gestión y el mayor fracaso en materia de recursos humanos que se ha conocido jamás. Todo el mundo es imprescindible. No ha cambiado nada con respecto a lo que pasaba antes: denegaciones sistemáticas por necesidades del servicio. Lo que pasa que ahora es aún más grave, pues se establece que se autorizará con carácter general.

Por ello, encontramos imprescindible que en este apartado se incluya de manera expresa lo siguiente:

"en caso de no autorización, se deberá indicar las medidas que se van a llevar a cabo para subsanar las necesidades del servicio que impiden que el personal del mismo pueda promocionar en su carrera administrativa y el plazo máximo en que finalizará esa circunstancia, transcurrido el cual no se podrá denegar a la misma persona por necesidades del servicio en el plazo de un año. El plazo máximo de vigencia de las necesidades del servicio no podrá ser superior a tres meses. (Plazo suficiente para solventar, vía mecanismos de provisión de puestos, cualquier incidencia en el servicio)

Nos fundamentamos para esto en el Fundamento Jurídico Segundo de la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional del 12 de Noviembre de 2008 (recurso nº 96/2008):

*_"En la Sentencia de 11 de enero de 2002 (recurso de apelación número 77/2001), la Sección Primera de esta Sala expuso que, el referido concepto de **"necesidades del servicio", constituye un "concepto jurídico indeterminado** que otorga a la Administración un margen de apreciación, en orden a concretar las circunstancias que entiende que concurren en el caso para el ejercicio de esa facultad, **debiendo aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar** que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, a sí como su congruencia con los motivos y fines que la justifica" o, dicho de otro modo, **deberá justificar caso por caso.***

*La **Sentencia del Tribunal Constitucional 180/96**, de 12 de noviembre, al referirse a los conceptos jurídicos indeterminados nos dice que han de ser dotados de contenido concreto*



en cada caso, mediante la aplicación a sus circunstancias específicas de los factores objetivos y subjetivos que sean congruentes con su enunciado genérico: no se puede decir que hay necesidades del servicio sin explicar en que consiste dicha necesidad y si se alude a ella es preciso también explicar lo que se entiende por ella.

La necesidad del servicio no tiene definición legal siendo su delimitación jurisprudencial, aunque la discrecionalidad en el ejercicio de una potestad, no obstante, no es arbitrariedad, ya que **debe cumplir con una serie de límites como supone el principio de legalidad** (la "necesidad del servicio", debe estar establecida expresamente en la Ley), **límite subjetivo** (debe ser ejercida por el órgano concreto al que se le atribuya la competencia como propia en la norma), **límite objetivo** (sólo en la medida en que afecte al servicio y sólo cuestiones relacionadas con el mismo, normalmente surgida de circunstancias imprevistas que deben justificarse, así como, motivarse por escrito, ya que en la medida que suponga restricción de derechos, su interpretación y aplicación debe ser también restrictiva y proporcionada, debiéndose activar o recabar los medios materiales o humanos en el más breve plazo posible para restaurar la situación de normalidad), **límite temporal (dichas medidas deben desaparecer en el momento en que desaparezca la necesidad que se satisface, sin que puedan prolongarse en el tiempo)** y límite formal (las decisiones restrictivas que se amparen en este Concepto Jurídico Indeterminado deben ser motivadas).

El incumplimiento de uno a varios de estos límites determina que la Administración incurra en "desviación de poder".

- «11. Oferta de cobertura definitiva de puestos de trabajo desempeñados mediante movilidad voluntaria provisional. Los puestos de trabajo desempeñados por movilidad voluntaria provisional deberán ser ofertados en el siguiente concurso general, salvo por razones suficientemente motivadas, y por una única vez, basadas en la necesidad de dar continuidad a un determinado servicio esencial o sector prioritario, o en la incidencia negativa y directa sobre fondos públicos.

Aunque sabemos que es copia del tenor literal de la Ley, nos oponemos, puesto que se puede usar ese argumento con absolutamente todos los puestos de trabajo de RPT de la Junta de Andalucía.

La Administración manifiesta que se apuesta por la preferencia del concurso abierto y permanente. El día que se ponga en marcha esta otra modalidad de provisión provisional será excepcional. Están gestionando con la ADA que en el momento en que termine el actual concurso se ponga en marcha el abierto y permanente. Esta regulación es provisional hasta que se produzca el desarrollo reglamentario (unos meses). Se seguirán exigiendo los requisitos de experiencia en el área funcional.

Insistimos en que con carácter general los centros convocantes están aprovechando la excepcionalidad por necesidades de servicio para denegar con carácter general las solicitudes e insistimos en que se acepte nuestra propuesta

PUNTO CUARTO.- PROPUESTA DE MODIFICACIONES EN LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN INTERNA, CUERPO DE LETRADOS (A1.300) Y CUERPO SUPERIOR DE INSPECCIÓN DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, URBANISMO Y VIVIENDA (A1.6000).

Bases Promoción Interna:

Base Séptima. 2.9:

*“2.9. Los ejercicios correspondientes a diferentes cuerpos, especialidades y opciones se podrán convocar **el mismo día y hora**, con el fin de garantizar los principios de agilidad y eficacia.”*

Nos oponemos y solicitamos que en caso de ser el mismo día no coincida en hora, para facilitar la participación y la posibilidad de poder presentarse a todos los cuerpos, especialidades y opciones.

Base Novena:

El apartado 2, párrafo primero, queda redactado como sigue:

*2. Las personas aspirantes seleccionadas que ocupen con carácter definitivo puestos de doble adscripción podrá solicitar la adjudicación del mismo, con el mismo carácter de ocupación, **siempre y cuando el área funcional o relacional de aquel esté directamente relacionada con las funciones del cuerpo, opción y/o subopción al que se promociona y además se cumplan los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo***

Nos oponemos. No obstante, sabemos que no es más que copia de la DT de la Ley 5/2023.

Anexo I Baremo

No se valorará el título de Grado obtenido mediante la realización de un curso de adaptación orientado a quienes fueran poseedores de una titulación universitaria (diplomatura y/o licenciatura) referida a las mismas enseñanzas. No se considerarán como títulos distintos las diferentes especialidades y/o menciones que tengan como base los estudios conducentes a una misma titulación.

Pedimos que nos expliquen esto.

NOVEDADES BASES A1.6000

Base Novena: El apartado 2, párrafo primero, queda redactado como sigue:

*2.Las personas aspirantes seleccionadas que ocupen con carácter definitivo puestos de doble adscripción podrá solicitar la adjudicación del mismo, con el mismo carácter de ocupación, **siempre y cuando el área funcional o relacional de aquel esté directamente relacionada con las funciones del cuerpo, opción y/o subopción al que se promociona y además se cumplan los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo***

No se puede hacer. La DT de la Ley es únicamente para promoción interna. Por lo que para libre sigue vigente la regulación anterior. Debe eliminarse sí o sí.



UGT propone el criterio de edad como criterio de desempate para estos procesos y los de estabilización (preferencia para el aspirante de mayor de edad). La Administración justifica que aunque intentaron hacerlo en el pasado el Gabinete Jurídico les advirtió de que sería discriminatorio. Se hará por las 3 iniciales del primer apellido.

También dicen que en el caso de que una persona con discapacidad pierde tal condición durante la ejecución del proceso selectivo pasaría al turno libre (así lo ha interpretado el TS).

PUNTO QUINTO: ACTUALIZACIÓN DEL IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PARTICULAR ESTABLECIDA EN EL DECRETO 54/1989, DE 21 DE MARZO, SOBRE INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Artículo único. Indemnización por utilización de vehículo particular por razón del servicio.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.3 del Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, el importe de la indemnización a percibir como gasto de desplazamiento por la utilización de vehículo particular queda fijado en 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,106 euros por kilómetro recorrido por el uso de motocicletas.

Como siempre, llegamos tarde. [Llevamos pidiéndolo desde SAF desde hace más de dos años](#) y el Estado ya lo modificó en el mes de julio pasado. **Siempre los últimos**, como con la recuperación de las pagas adicionales o paga extra confiscadas de los años 2013 y 2014. Los únicos funcionarios en toda España que no las hemos recuperado.

Sobre esta actualización, estamos de acuerdo, por supuesto en que al fin se aumente, pero entendemos que **la subida es insuficiente**. Si nos atenemos a la subida de la gasolina desde la anterior regulación a la actual, como mínimo debe aplicarse la subida del 67%, si queremos estar en el mínimo de igualdad de condiciones con respecto al año 2005, por lo que debería ser la subida del 0,12 en caso de automóvil y 0,052€ en el caso de motocicletas, y **fijarse la cuantía en 0.31 euros por kilómetro recorrido y en 0,13 en el caso de motocicletas**.

La Administración afirma que el resto de conceptos de dietas se regulará por decreto próximamente pero no pueden dar una fecha orientativa.

PUNTO SEXTO.- INFORMACIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.

Necesitamos que nos indiquen fecha aproximada de toma de posesión.

Están haciendo **dos adjudicaciones por semana** y actualmente el sistema calcula 903 personas pendientes de "sentar". La Próxima adjudicación se prevé para el próximo viernes. Por referencias de anteriores convocatorias, creen tentativamente que **la última semana de marzo publicarán las listas provisionales**.



PUNTO SÉPTIMO.- INFORMACIÓN RELATIVA A LA DOBLE ADSCRIPCIÓN EN PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

La Administración considera que esta cuestión está legalmente cerrada de cara al futuro.

No vamos a hacer leña del árbol caído pero [ya advertimos que la modificación que se hizo de las bases y del Decreto 2/2002, en una resolución particular dentro de un procedimiento era una barbaridad](#). Únicamente esperemos que empiecen a hacernos caso cuando desde el SAF les advertimos de los incumplimientos y actuaciones claramente ilícitas y contrarias a derecho, máximo cuando afectaban a la carrera profesional del personal funcionario, ya que esta no es la primera vez.

Como **mínimo deberían disculparse desde la DGRHFP** puesto que esta cabezonería ha supuesto al personal afectado irse al contencioso y en consecuencia tiempo y dinero.

Exigimos el allanamiento de la Administración en todos los procesos judiciales en curso.

PUNTO OCTAVO.- INFORMACIÓN SOBRE EL DESARROLLO DEL ARTÍCULO 44 DE LA LEY 5/2023, DE 7 DE JUNIO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.

Se va a llevar a Mesa general y luego lo traerán a Mesa Sectorial

Artículo 44. Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas.

El Consejo de Gobierno, previa negociación colectiva, determinará las condiciones y el procedimiento para que el personal al que se refiere el artículo anterior que así se considere pueda renunciar a la dedicación exclusiva a las funciones públicas, y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse, con la consiguiente renuncia al complemento retributivo correspondiente. Los puestos para cuyo desempeño no se admita la renuncia a la dedicación exclusiva serán establecidos en la relación de puestos de trabajo.

Este punto fue incluido en el orden del día a solicitud exclusiva del SAF. Sobre este aspecto, estamos de acuerdo con dicha posibilidad y entendemos que debe ser un procedimiento ágil tanto para su concesión como para su regreso, pero deben aumentarse las retribuciones complementarias, es decir, los complementos específicos para evitar la fugas de talento o, en este caso, que los mismos no quieran ocupar los puestos de mayor responsabilidad.

Asimismo, aprovechamos para recordar y pedir que como mínimo se debe realizar el aumento de las retribuciones complementarias equivalente al 15% que se han hecho los altos cargos de la CCAA, por los motivos que ya le hemos manifestado en multitud de escritos. No se paga la peligrosidad, ha aumentado la penosidad y carga de trabajo, debido a la disminución de personal funcionario en los últimos 14 años, de 27500 a 20.000 funcionarios etc.

Al margen de esta petición, aprovechamos la ocasión para preguntar y que dejen una cosa clara, puesto que en su día la anterior SGAP, indicó a la representación del SAF que la nueva Ley de Función pública y la nueva regulación de las retribuciones complementarias no iban a suponer incremento alguno de sueldo para nadie, sino que se mantendría la premisa de incremento 0, ¿Esto es así? ¿Se va a cobrar igual de lo que se venía cobrando?



PUNTO NOVENO. - INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIZACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN 3/2019 DE PERMISOS Y LICENCIAS.

Ya ha pasado por Mesa General por la entrada en vigor de distintas disposiciones legales. Publicarán una circular. En la Próxima Mesa Sectorial se traerá para su negociación.

En este punto trasladamos nuestra preocupación por, cuándo se va a recuperar la jubilación parcial del personal funcionario. En la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI", se incluye entre las medidas:

"Igualmente se procederá a la derogación de la supresión de la jubilación parcial como una de las modalidades de jubilación del personal funcionario establecidas artículo 67 del TREBEP."

El envejecimiento de la plantilla funcional es patente y la necesidad de la recuperación de esta jubilación parcial es imperiosa. El Ministerio de Seguridad Social se comprometió a abarcar estas reformas en abril del año pasado pero no pudo por la convocatoria de elecciones generales, por lo que es el momento de que desde la Administración autonómica se inste al Estado a su inmediata implementación.

PUNTO DÉCIMO. - INFORMACIÓN SOBRE LOS PROCESOS SELECTIVOS Y PREVISIONES.

Nos enumeran el estado de distintos procesos viva voz. Solicitamos que se nos remita el listado para poder difundir la información sin riesgo de error de copia

(*Actualizaremos este apartado próximamente)

PUNTO UNDÉCIMO. - INFORMACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN DEL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE.

Esta pendiente un decreto que lo regule. Simultáneamente están trabajando en cuestiones técnicas con la ADA. Queda pendiente la orden del baremo que tendrán que traer a negociación.

Sobre este punto, si no va a haber más procedimientos en base al Decreto 2/2002, entendemos que no se puede demorar ni un solo día más.