

COMPARECENCIA DE INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA

PRESUPUESTOS 2017

Buenas tardes. En primer lugar, queremos agradecer a la Presidencia de la Comisión de Hacienda que nos hayan invitado a participar en la comparecencia del Proyecto de Ley de Presupuestos.

Como el tercer sindicato con representación en la Mesa Sectorial de Administración General, nos queremos centrar en el Título II del Proyecto de Ley : “De los créditos de personal”.

Antes de comenzar nuestra exposición, felicitamos al Gobierno Andaluz por la aprobación del Decreto Ley 5/2016, de 11 de octubre, por el que se regula la jornada de trabajo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, y al Parlamento Andaluz por su convalidación, puesto que en él se reconoce la labor desempeñada por este personal. En estos últimos años, hemos sido los empleados públicos con nuestro esfuerzo, tanto económico como personal, los que hemos mantenido la calidad de los servicios públicos andaluces.

Tal y como se expresa en la exposición de motivos de la citada norma, una vez que se ha avanzado en la senda del crecimiento económico, es necesario recuperar las condiciones de trabajo del personal al servicio del sector público andaluz recuperación económica, derechos sociales y laborales, en medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y celebramos que, debido a la mejora económica, se establezcan medidas en aras a la recuperación de los derechos y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que venimos soportando la crisis y los recortes desde el año 2010.

Como se indica en el proyecto de Ley de los Presupuestos para 2017, la cuantía asciende a un total de 33.239,5 millones de €, con la apuesta en la recuperación de la economía y del empleo, tanto en gastos de capital como en la devolución de los Derechos a los empleados públicos.

En los gastos de personal hay un aumento del 1,7%, de los que directamente afecta a la tasa en la que se incluye la recuperación de la jornada laboral de las 35 horas, así como la devolución del nuevo tramo de la paga extraordinaria de 2012.

1. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.

- a. No experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, tanto a efectivos de personal como la antigüedad del mismo.**
- b. Los créditos correspondientes al complemento de productividad, no experimentarán incrementos a en relación con los establecidos desde 2008.**

Puesto que las retribuciones no experimentarán cambios, solicitamos que se incrementen los trienios homologándolos al grupo A, de esa forma se verían ampliadas las retribuciones de los sueldos más bajos.

Hemos sido las empleadas y empleados públicos los que hemos sufrido los recortes de manera continuada durante los años pasados, tanto en la cuestión económica, con una pérdida de poder adquisitivo que llega al 30%, como en condiciones de trabajo. Valga como ejemplo el Cuerpo de Auxiliares de Seguridad, dependiente de la Consejería de Justicia e Interior, el servicio con más personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este cuerpo creado por la Ley 9/1996

de este Parlamento, nació con unas funciones que se han ido mermando, hasta quedar reducido a un colectivo estancado y sin posibilidades de promoción. Al cuerpo no acceden nuevos funcionarios, por lo que con las jubilaciones, cada vez están más cargados de guardias y festivos, sus condiciones laborales van empeorándose, agravándose con la elevada media de edad que alcanzan estos funcionarios.

Por otra parte carecen de carrera administrativa, al no tener la posibilidad de la promoción, siendo la provisión muy escasa, al verse condicionados y encasillados por el área funcional de seguridad. Hemos intentado en numerosas ocasiones, logrando acuerdo sindical unánime, buscar solución a un colectivo, chocando con el marco normativo que imposibilita que puedan cambiar su situación profesional y estén atascados y atrapados en los mismos puestos desde el año 1996, por lo que pedimos al Parlamento que se plantee una modificación normativa, mientras tanto no se está cumpliendo el sentido de servicio público para el que se creó y se sustituye por vigilancia privada.

2. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2.017

- a. Se permite cubrir la tasa de reposición al 100% según determina la legislación básica del Estado, siendo para el resto de sectores hasta el 50%**
- b. Para el personal laboral de agencias, consorcios, fundaciones y demás entidades, no incluidos en el VI Convenio Colectivo, lo serán en sectores prioritarios y hasta el 50%**
- c. La contratación del personal laboral temporal o nombramiento de personal interino sigue estando prohibida, como en años anteriores, salvo en casos**

excepcionales, para cubrir necesidades urgentes y en sectores prioritarios o servicios públicos esenciales

d. Los artículos 14 y 15 acotan los plazos de las contrataciones y nombramientos y resaltan la excepcionalidad de los mismos si se dieran.

Estas restricciones chocan con el Decreto Ley 5/2016 que regula la vuelta a la jornada laboral de 35 horas, medida que debe reflejarse en el fomento del empleo público. Además, disentimos aquí de los llamados “sectores prioritarios” que después, en la práctica, no concuerdan con las necesidades reales de los administrados.

Desde 2012, Los servicios de la Administración General de la Junta de Andalucía se han visto mermados en cuanto a la cantidad de personal para gestionar el servicio público, porque:

- Las RPT están dotadas en un 50%.
- Alta tasa de temporalidad: Personal en precario con muchos años de antigüedad, sin alternativas de estabilidad ni consolidación después de tantos años de formación y experiencia. Carencia de política de Función Pública al respecto.
- Funcionarios sin carrera Administrativa.

El Decreto Ley 5/2016 que regula la vuelta a la jornada laboral de 35 horas, deberá incidir en el fomento del empleo público. Deberá ser un instrumento útil para dotar las RPT. El objetivo de calidad y modernización de la Administración Pública no se consigue si no se dotan los servicios de los recursos humanos suficientes

En este sentido desde **INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA** pedimos, tanto las Instituciones como al Gobierno Andaluz, que arbitren las

medidas que hagan cumplir el objetivo de este Decreto Ley. De esta manera, su puesta en práctica se debe traducir en empleo público, que cubra todas las necesidades que la reducción de la tasa de reposición que ha tenido lugar en los años pasados se recupere, tanto con personal funcionario de carrera o laboral fijo, como con personal funcionario interino o laboral temporal, según corresponda.

La prohibición de reponer al personal que ha dejado de pertenecer a la administración pública andaluza por motivos de jubilación u otros, ha dejado los servicios de la Administración General de la Junta de Andalucía, que es la responsable del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos, con una cobertura mínima. Esto no puede seguir manteniéndose, porque hace peligrar la calidad de los servicios públicos.

Asimismo, **INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA** solicita que se pongan en marcha los procesos de consolidación de empleo temporal recogidos en la Disposición Transitoria cuarta de la Real decreto Legislativo 5/2015 y el Decreto Ley 5/2013.

Finalmente, **ISA** también solicita que las ofertas de empleo público no sean un medio recaudatorio, y que queden exentos de las tasas de examen el personal que ya trabaja en la Administración y se presenta a la promoción y para las personas en situación de desempleo.

3. CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

- a. Contratación de personal laboral para programas específicos con duración determinada.**
- b. Nombramiento del personal interino por exceso o acumulación de tareas, art. 10, texto refundido RDL 5/2015, con las condiciones que establece la mencionada normativa.**

INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA pide, además, que el objetivo de creación de empleo del Decreto-Ley 5/2016 repercuta directamente en nombramiento de personal funcionario interino y laboral temporal, que componen las bolsas de trabajo, respetando el objetivo para el que fueron creadas. Sirva de ejemplo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto-Ley 5/2013, cuyo fin fue evitar la exclusión social y en la que permanecen algunas personas desde el año 2013, quedando en situación de precariedad.

- c. Escenario actual con el personal que ha alcanzado una antigüedad desde tres a treinta años, en el caso del personal interino. Esta situación se ve afectada por las recientes sentencias del Tribunal de Justicia Europeo, por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE.**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado en los últimos días varias sentencias muy relevantes y relacionadas directamente con la temporalidad de los vínculos entre empleadores y empleados.

En concreto, las sentencias se refieren a:

Asunto C-16/15, donde el TJUE resuelve cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Madrid en asunto referido al Servicio Madrileño de Salud. El objeto de la cuestión estudiada es la justificación por razones objetivas de la renovación de contratos que garanticen la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

Asunto C-596/14, donde el TJUE resuelve cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en asunto referido a personal que presta servicios para el Ministerio de Defensa. El objeto de la

cuestión es la inclusión dentro de las condiciones de trabajo de la indemnización por fin de contrato.

Asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15 las cuestiones prejudiciales planteadas por el TSJ que se refieren a los problemas derivados de nombramientos y relación de servicios de duración determinada que se extinguen por decisión de la Administración y para los que el TSJ plantea que la normativa española podría no tener una protección adecuada frente a la actuación abusiva de aquella, siendo así que se vulneraría el acuerdo marco recogido en la Directiva 1999/70/CE. En el primer caso el empleador es el servicio vasco de salud y el conflicto se plantea “en relación con las renovaciones de su nombramiento de duración determinada y con la legalidad de la resolución por la que se puso fin a dicho nombramiento. En el segundo caso el empleador es el Ayuntamiento de Vitoria, y en él se trata “la calificación jurídica de su relación de servicio y la legalidad de la resolución mediante la que finalizó dicha relación”. Esta sentencia confirma una la importancia de la jurisprudencia del TJUE en la regulación de las relaciones de trabajo en el marco nacional español, ya estén sometidos a régimen laboral o a régimen administrativo.

Cuestiones a considerar:

1. Los litigios referentes a la utilización abusiva de contrataciones y nombramientos temporales (eventualidad en el ámbito laboral e interinidad en el ámbito administrativo) están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70.
2. Las previsiones establecidas por la referida Directiva 1999/70 resultan de aplicación tanto al sector privado como al sector público. Es importante difundir el contenido de la Directiva, que es de eficacia vertical y directa al ordenamiento jurídico y se puede invocar en los

procesos de negociación colectiva, así como administrativos y judiciales.

Las sentencias analizadas introducen dos importantes novedades:

- a) Se considera discriminatorio no indemnizar a los trabajadores temporales al igual que se hace con los fijos.
- b) Las cuantías indemnizatorias deben ser las mismas en los supuestos de causas objetivas (actualmente, 20 días por año trabajado, con tope de 12 mensualidades). Esto significa un avance significativo en las condiciones de trabajo de los empleados temporales, pues se encarece su cese. Es decir, que despedir por causas objetivas a eventuales no será gratis o con coste inferior como hasta ahora.
- c) Se demuestra que el grado de incumplimiento de la normativa europea es claro y requiere que se adopten las medidas normativas oportunas, tratando de buscar fórmulas jurídicas que permitan que el personal con nombramiento temporal que en realidad no es tal por cubrir necesidades permanentes y estables puede tener mayor estabilidad en su vida laboral, sea considerado personal indefinido.

La consecuencia directa de este nuevo escenario jurídico puede alterar considerablemente el equilibrio presupuestario, al tener que abonar cuantiosas indemnizaciones, debido al alto índice de precariedad laboral en la Junta de Andalucía en todos sus ámbitos, en caso de reclamaciones que pueden darse hasta 4 años con anterioridad a dichas Sentencias.

4. PERSONAL DIRECTIVO DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ.

ISA solicita que se elimine la disposición Adicional 6ª, desde, “excepto, circunstancias especiales por motivos de interés público, que requerirán autorización de la Consejería competente en materia de FP”, consideramos que no es oportuno facilitar el incremento del personal directivo, dada las restricciones que se imponen al resto de la plantilla. De esta forma creemos que se crea un agravio comparativo, que se aleja de la objetividad.

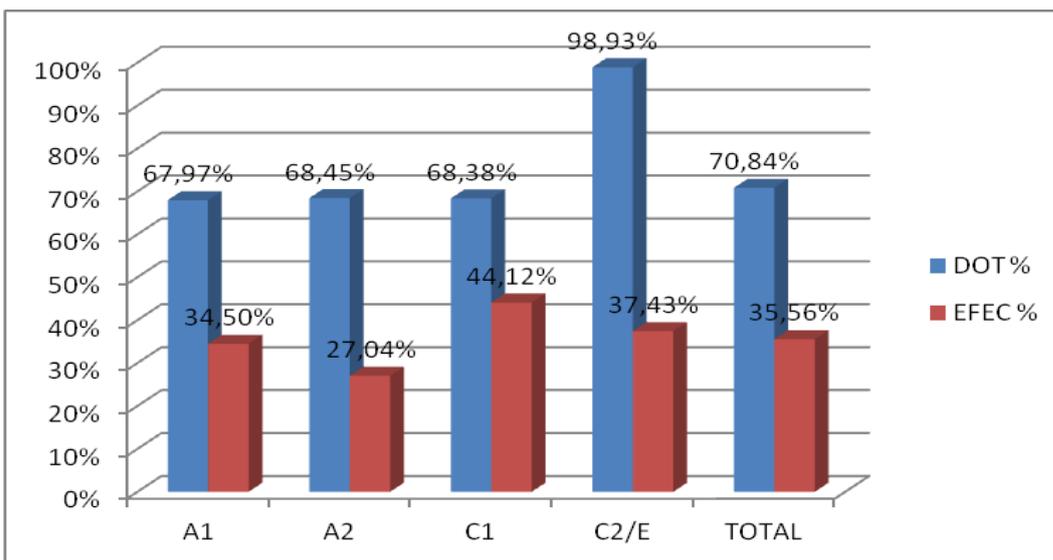
Analizando las cifras destacamos:

1. VARIACIÓN: Nos llama la atención la disminución de crédito

- a. Igualdad y Políticas Sociales, que supone una disminución en 15.369.688 € de crédito.
- b. SAE, una disminución del 29,22%, con la disminución de 56.123.719 € de crédito.
 - La dotación de personal funcionario en las oficinas de empleo y ATEs es de un 70,84% y la ocupación de un 35,56%.
 - Por provincias, vemos muy preocupante el bajo nivel de ocupación en Huelva (23,65%), Jaén (30,70%) y Cádiz (32,44%), siendo la primera y la tercera las dos provincias andaluzas con mayor tasa de paro.
 - En cuanto a Grupos de personal funcionario, es llamativo el alto nivel de dotación del Grupo C2 (98,93%), el más “barato”.
 - Hay 26 centros o ATEs sin director (un 11,11%) y en el caso de las oficinas locales de empleo el porcentaje es del 25,93%.

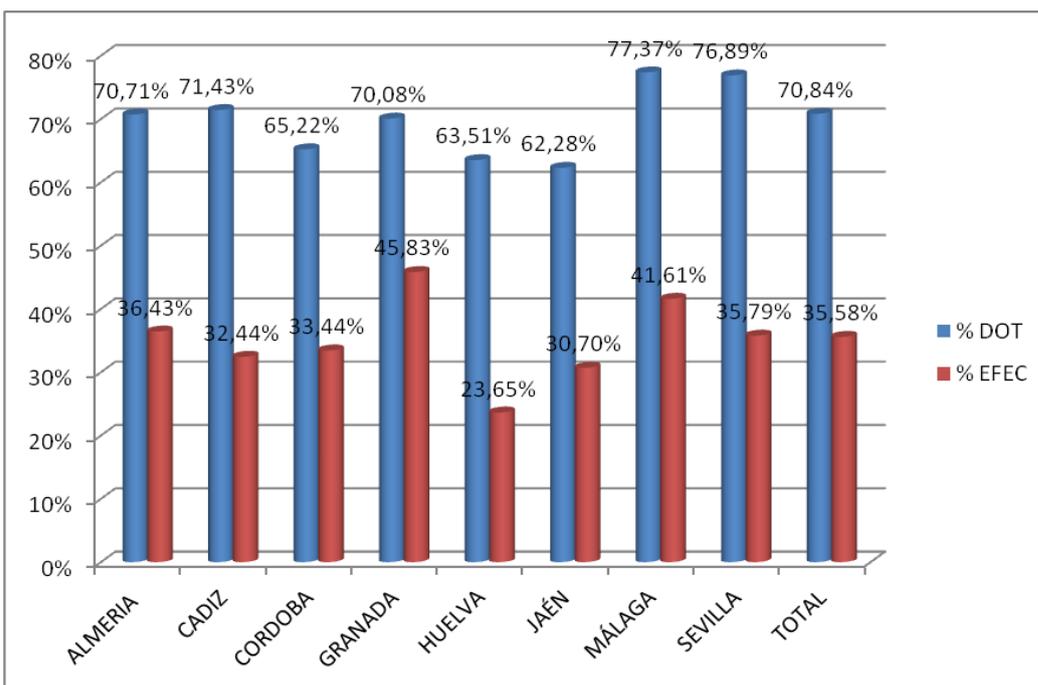
Dotación y ocupación en oficinas y ATEs (personal funcionario).

Por Grupos.



Dotación y ocupación en oficinas y ATEs (personal funcionario).

Por provincias



	ATES			CENTROS EMPLEO			OFICINAS EMPLEO			OFICINAS LOCALES EMPLEO			TOTALES		
	VAC	TOT	%	VAC	TOT	%	VAC	TOT	%	VAC	TOT	%	VAC	TOT	%
ALMERIA	0	3	0%	0	7	0%	0	2	0%	0	4	0%	0	16	0%
CADIZ	0	6	0%	1	12	8,33%	1	13	7,69%	3	10	30%	5	41	12,20%
CORDOBA	0	6	0%	2	12	16,67%	0	10	0%	1	5	20%	3	33	9,09%
GRANADA	1	6	16,67%	1	11	9,09%	0	8	0%	1	2	50%	3	27	11,11%
HUELVA	2	5	40%	1	6	16,67%	1	7	14,29%	0	0	0%	4	18	22,22%
JAÉN	0	4	0%	3	6	50%	4	16	25,00%	2	3	66,67%	9	29	31,03%
MÁLAGA	0	6	0%	1	12	8,33%	0	9	0%	0	0	0%	1	27	3,70%
SEVILLA	0	9	0%	0	18	0%	1	14	7,14%	0	3	0%	1	44	2,27%
TOTAL	3	45	6,67%	9	84	10,71%	7	79	8,86%	7	27	25,93%	26	235	11,06%

Por último, conociendo que la elaboración del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO ANDALUZ es un compromiso para esta legislatura, nos interesaría conocer el calendario previsto.

Solicitamos formalmente que se nos tenga en cuenta como sindicato representativo para participar con el resto de agentes sociales en los asuntos que conciernen a nuestro ámbito. Tenemos mucho interés en participar con nuestro trabajo y aportaciones a todo lo que concierna al personal de la Junta de Andalucía.

Muchas gracias.

Andalucía, 15 de noviembre de 2016.