

## COMPARECENCIA PARLAMENTARIA PROYECTO LEY

### PRESUPUESTOS 2018

Buenos días. 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”, al igual que el año pasado es lo que nos demandan en nuestro ámbito de representación.

Tal y como se expresa en la exposición de motivos del Proyecto de Ley del Presupuesto para esta Comunidad, la economía andaluza se encuentra en un estado dinámico que permite ver con optimismo el 2.018, que Andalucía ha cumplido con la reducción del déficit de las Administraciones Públicas y la estabilidad presupuestaria, pero echamos en falta que las mujeres y hombres que conformamos la Administración Pública Andaluza no tengamos ni una reseña en esa Exposición de Motivos, como garantes del Servicio Público y como cumplidores de ese déficit y estabilidad presupuestaria, porque ha sido a nuestra costa desde 2.010 y 2.012 después los que hemos soportado recortes por partida doble, de los cuales aún sentimos sus efectos.

Basta con analizar el **Artículo 2** del presente Proyecto de Ley en el que se agrupan los Créditos por Funciones:

<i>FUNCIONES</i>	<i>EUROS</i>
<i>1.1 Alta Dirección de la Junta de Andalucía</i>	<i>148.978.421</i>
<i>1.2 Administración General</i>	<i>39.326.503</i>

Si bien los créditos de las dos funciones se incrementan con respecto a la Ley de Presupuesto del año anterior, para 2018 “Alta Dirección” lo hace en 3.348.392 € mientras que “Administración General” 1.051.257 €

Es necesario recuperar todavía mas que lo establecido en los Acuerdos que estos Presupuestos se contemplan, aunque significan un esfuerzo por parte de la Administración, muchos más han sido y son las carencias que observamos entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en el ámbito público de la Junta de Andalucía.

#### **RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.**

- a. No experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, tanto a efectivos de personal como la antigüedad del mismo.**

Puesto que las retribuciones no experimentarán cambios, a la espera de lo que se acuerde en el Estado, solicitamos que se incrementen los trienios homologándolos al grupo A, de esa forma se verían ampliadas las retribuciones de los sueldos más bajos.

Además, se debe hacer un esfuerzo mayor en aumentar los complementos específicos donde es competente la Junta, al igual que se hace con el 5% de las retribuciones variables.

Es de agradecer el incluir en estos presupuestos que nadie tenga una retribución íntegra menor de 1.000 €, teniendo en cuenta que las comparaciones son odiosas, tenemos que mencionar aquí que según el INE, el salario medio en España es de 1.600 €.

Rondábamos el 30% de pérdida del poder adquisitivo en 2.014, incrementándose en un 13% hasta hoy. Los tímidos acuerdos que van a redondear la paga extraordinaria de Diciembre 2.012 en la nómina de Febrero 2.018, han tardado SEIS AÑOS SEIS en materializarse, olvidando o

no, que los años 2.013 y 2.014 están en blanco respecto a las Pagas Adicionales, las cuales tendrían que abonarse también mediante un calendario acordado.

Incluso las Ayudas de Acción Social están prorrogadas y se activarán en Febrero de 2.019, SIETE AÑOS SIETE, en donde hemos tenido que seguir afrontando gastos personales y familiares sin ayudas.

## **2. OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2.018**

- 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.**

No varían estos apartados respecto de 2.017. 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, las Relaciones de Puestos de Trabajo están dotadas en un 50%, y cualquier modificación debe ser a coste 0, con lo que es una plantilla deficiente a la

hora de la promoción del personal y nueva incorporación. Es necesario retomar las negociaciones para volver a trabajar en la confección, revisión profunda y actualización de las RPTs de los centros de trabajo de la Administración Andaluza.

Hacemos aquí una reflexión sobre la condición de la Tasa de Reposición, que se oferten plazas en sectores prioritarios ¿es que los puestos de Admón. Gral. no son prioritarios? ¿Es prioritario un puesto de Administrativo o Aux. Administrativo en un Instituto o Centro de Salud? Son Administración General, pero sin ellos no funcionaría la Sanidad y la Educación.

Decimos esto porque las plazas que se ofertan en Administración General no son suficientes, se potencian los Sectores Prioritarios, debiendo aplicarse un criterio de reparto de plazas digno y no las migajas. Se presentan mediáticamente Ofertones y para la AG nos dejan las Rebajas, esta fórmula es DISCRIMINATORIA entre el personal de la misma Junta de Andalucía.

Recuperar el Empleo perdido debe ser otro gran objetivo para avanzar en la calidad y eficacia de los Servicios Públicos. En este sentido destacamos la situación de desdotación y falta de personal de las Oficinas SAE así como los Servicios Provinciales cuya actividad es considerada como “esencial” para establecer dicha tasa de reposición.

Se continúa en 2018 con las limitaciones de nombramiento de personal interino, salvo urgente necesidad. En este contexto debemos recordar el contenido del Decreto Ley 5/2013 y la contradicción que supone con lo estipulado en el mismo, que haya personal de Cuerpos de Informática, Cuerpo de Gestión Administrativa esperando llamamiento, en el primer caso más de 4 años, en el segundo más de 18 meses, aún teniendo peticiones de los Servicios Provinciales para cubrir plazas, no son autorizadas por la Dirección General de Función Pública. El objetivo de

este DL en 2.013 fue evitar la exclusión social, cuatro años más tarde hay personas actualmente en situación de precariedad.

Pedimos que el objetivo de creación de empleo pase porque se revitalicen los nombramientos de personal funcionario interino y laboral temporal, que componen las bolsas de trabajo, respetando el objetivo para el que fueron creadas, así la atención a la ciudadanía mejoraría.

**INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA** en su comparecencia del año pasado solicitó que se pusieran 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.

Pues bien, gracias al Acuerdo Estatal de Marzo de 2.017 para bajar la tasa de temporalidad al 8% en tres años, se pondrán en marcha Ofertas Extraordinarias de Estabilización y Consolidación, estando anunciada la presentación correspondiente a 2.017 antes de fin de año, y en este punto queremos hacer hincapié ya que ha sido desde 2.003 nuestra principal línea de acción sindical.

A partir de la firma del mencionado Acuerdo para la Mejora del empleo Público entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las Organizaciones Sindicales CCOO, CSIF y UGT y su posterior desarrollo en La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, se llevarán a cabo procesos de estabilización de personal temporal en todas las administraciones públicas.

No vemos reflejado, en el texto articulado del presente proyecto de Ley, mención alguna al desarrollo de este objetivo o al inicio del mismo. Si bien en “la ficha de Programa” del Estado de Gastos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública para 2018 (Página 236 - 240 del anteproyecto), nos encontramos que en el marco del “objetivo 8”, “actividad 8.2” : “ INICIACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA NUEVA OEP,

INCLUYENDO PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN” ; consideramos importante que dicho objetivo aparezca en el texto articulado (Artículo o Disposición Adicional específica) en correspondencia con el Artículo 19.UNO.6 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 marco que habilita el desarrollo del mismo.

Desde **INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA** entendemos que la previsión en cuanto a estabilización de personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía es claramente insuficiente y discriminatoria con respecto a las previsiones para otros sectores de la administración andaluza, por lo que SOLICITAMOS que se incluyan en esta Ley de Presupuestos medidas adicionales con el fin de que el empleo temporal de larga duración mantenga su puesto de trabajo. Esta organización sindical denuncia el poco valor que se da en ocasiones a las funciones de la Administración General que, entendemos, es la que se encarga de la gestión de todos los demás servicios públicos, por lo que consideramos que sus trabajadores tienen que contar con la misma consideración en importancia que los demás profesionales de la administración pública andaluza.

El Parlamento Andaluz no puede ser ajeno a que la edad, entre otras circunstancias personales, y el valor añadido de una larga experiencia profesional, (treinta años dedicados a la administración andaluza en muchos casos), criterios ambos considerados por la Directiva Europea 2000/78/CE como suficientes para establecer unas condiciones mínimas, generadoras de diferencia de trato en el acceso al empleo y en las condiciones del mismo, puedan ser la justificación para que se establezcan esas medidas adicionales, avaladas, además, por las afirmaciones contenidas en diversas sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de público conocimiento y que han cuestionado el encadenamiento de nombramientos en interinidad. Hay

que tener en cuenta que han sido circunstancias excepcionales las que han mantenido a estos empleados, en claro fraude de ley, durante muchos años de dedicación, formación y de trabajo al servicio de la administración autonómica. Por sus peculiaridades, tienen difícil acceso al mercado de trabajo, particularmente los correspondientes a los grupos de menor cualificación, con el consiguiente peligro de caer en la marginación y la exclusión social. En este sentido, el ordenamiento jurídico español no tiene ninguna respuesta a las situaciones de fraude prolongado en las relaciones de interinidad y, entendemos, sería admisible desde la perspectiva del Derecho de la UE y de la jurisprudencia del TJUE el establecimiento de las medidas adicionales que solicitamos.

Desde **INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA** siempre hemos reivindicado el valor de la experiencia adquirida por el trabajo desarrollado supone un capital tanto laboral como humano innegable para la propia Administración en la calidad de la prestación del servicio público. Es por todo lo expuesto que creemos necesario y urgente que en este momento se tengan en consideración cuestiones que creemos importantes para preservar el empleo de personas que por sus circunstancias están protegidas por el Derecho de la Unión Europea. Nos estamos refiriendo a los funcionarios interinos de la Administración General de la Junta de Andalucía que llevan prestando servicios desde cierto tiempo y que tienen cierta edad. Son personas que tienen una edad que hace muy difícil encontrar un empleo fuera de la Administración, situación que la Directiva 2000/78/CE permite tutelar mediante una política de acceso al empleo público con una discriminación positiva.

Si las Ofertas Extraordinarias que se desarrollen desde ahora hasta 2.019 son parecidas a la adelantada para éste 2.017, el problema de empleo interino y temporal no se soluciona, al contrario nos tememos pueda ser una máquina de desprotección para aquellas personas que no lo superen

y lleven años en la Administración Andaluza. La fórmula empleada de fijar el número de plazas a ofertar y no el detenerse en la Estabilización de las PERSONAS con hasta 30 años de experiencia, no está pensada para dar una solución al empleo precario, sino para acabar con dicho empleo, desprotegiendo a quien no lo supere o no llegue a ocupar una plaza, ya que la competición por una de ellas va a ser brutal.

La Jurisprudencia Constitucional indica que *“la finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima, ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas”*; *“la valoración como mérito de la antigüedad o experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable con relación a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública”*. La STC 27/1991, señala que *“la experiencia es, desde luego, un mérito, y conferir relevancia a su disfrute no sólo no es contrario a la igualdad, sino que, en tanto que cualidad susceptible de justificar una diferencia de trato, se coherente perfectamente con el art. 14 de la Constitución y es condición de obligada relevancia en atención a criterios tales como los de eficacia en la prestación de servicios por parte de la Administración pública”*.

INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA siempre apostará por hacer un proceso de Estabilización y Consolidación que se base en las personas y no en las plazas ocupadas, como finalmente parece que va a ser, la Administración solo busca reducir a ese 8% que es lo que establece la UE,



sin tener en cuenta el capital humano que lleva desarrollando esta Administración desde su puesta en marcha.

**Por todo ello PROPONEMOS la Adopción de medida legislativa para garantizar la estabilidad laboral del personal en circunstancias especiales.**

En todo caso, y como medida autónoma debería adoptarse una medida legislativa análoga a la que existe en el ámbito de la función pública educativa. Así, de la disposición transitoria segunda de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, establece que se garantiza la estabilidad laboral al personal funcionario interino asimilado a los distintos cuerpos y especialidades docentes que, “durante los años de implantación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, haya cumplido cincuenta y cinco años de edad y tenga reconocido, al menos, cinco años de servicio en las bolsas de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.”.

Las mismas razones que han llevado al legislador a dar estabilidad en el ámbito educativo deben dar lugar a que se reconozca el mismo derecho a los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.

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. PERSONAL DIRECTIVO DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ.**

ISA solicita, al igual que en la comparecencia del año anterior, que se elimine de 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.

En cuanto a las indemnizaciones del personal directivo de las entidades del sector público andaluz, entendemos debería ampliarse el periodo de 182 días previsto para su cobro, ya que en un baile de directivos entre entes públicos podría darse que en vez de indemnización se convirtiera en un sobresueldo.

Respecto a la Disposición Transitoria Primera, es urgente clarificar la situación del personal al servicio de la Admón de Justicia, ya que permanecen en un régimen transitorio entre la Junta y el Estado que hace que no existan relaciones de puestos de trabajo, mientras las retribuciones se hacen por la Junta, sus convocatorias de acceso las hace el Estado y entre dicho Personal existe un gran desconocimiento de sus derechos y deberes para con cada Administración, se encuentran en tierra de nadie.

Por último, conociendo que la elaboración del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO ANDALUZ es un compromiso para esta legislatura, nos interesaría conocer el calendario previsto, cuestión que repetimos de la comparecencia del año pasado, y por el cual seguimos esperando.

Muchas gracias.

Andalucía, 31 de Octubre de 2017