

COMPARECENCIA PARLAMENTARIA PROYECTO LEY **PRESUPUESTOS PARA ANDALUCÍA 2019**

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. Queremos dejar constancia de la falta de tiempo que hemos tenido para preparar esta comparecencia por haber sido invitados oficialmente el día 17 del presente, por este motivo nos centraremos en los aspectos más significativos de nuestras propuestas sindicales.

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", por ser lo que nos demanda nuestro ámbito de representación.

Sobre la Exposición de Motivos:

Se persigue como principal objetivo la convergencia en materia económica y de empleo con el resto de España, teniendo en cuenta la desaceleración de la economía mundial.

Se hace referencia a la obligación del Gobierno de optimizar los recursos públicos, garantizando la competencia, transparencia y la buena gestión. Expresamente se habla de que "unos servicios públicos de calidad no solo redundan en un mayor bienestar de la población, son también un factor de crecimiento económico de primer orden. Por ello se va a revisar el funcionamiento de los servicios públicos para mejorar su eficacia y garantizar su prestación con equidad, dignidad y en las mejores condiciones." y que "el presupuesto de 2019 ofrece una apuesta decidida por la racionalización del sector público". Entendemos que la consolidación y estabilización del personal interino es la mejor garantía para el desempeño del servicio público, poniendo en valor una experiencia contrastada y unos conocimientos indiscutibles.

En la Exposición de Motivos se habla también de la importancia de los sectores de Sanidad y Educación, además de la apuesta por la Dependencia. No hay que olvidar que la AGJA desempeña funciones transversales en estos tres ámbitos y que su correcto funcionamiento es esencial

Es necesario recuperar todavía más 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.

1. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL.

Las retribuciones experimentan los cambios acordados por el Estado, además solicitamos que se incrementen los trienios homologándolos al grupo A, de esa forma se verían ampliadas las retribuciones de los sueldos más bajos.

Nos parece oportuno el aumento del 5% de los créditos destinados al complemento de productividad recogido en la Disposición Adicional decimotercera.

Quedan pendientes las pagas adicionales de los años 2.013 y 2.014 que no han llegado a recuperarse, las cuales tendrían que abonarse también mediante un calendario acordado.

Incluso algunas Ayudas de Acción Social están prorrogadas y se activarían en Febrero de 2.019 pero no han llegado a activarse, SIETE AÑOS SIETE, en donde hemos tenido que seguir afrontando gastos personales y familiares sin ayudas. Nos parece insuficiente e insignificante y no cumple el Acuerdo de Mesa General lo incluido en la Disposición Adicional Decimonovena.

Queremos destacar la pérdida de los fondos adicionales aprobados en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

Asimismo, se acuerda que, una vez que lo apruebe el Consejo de Ministros, las retribuciones se incrementarán en un 0,25% adicional con efectos de 1 de julio de 2018, percibiéndose esta subida en la primera nómina tras dicha aprobación, junto con los atrasos que correspondan.

2. SITUACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO. OFERTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.

- a. Se permite cubrir la tasa de reposición al máximo que determine la legislación básica del Estado.
- b. 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 que no puedan ser atendidas por el personal existente.
- c. Los artículos 14 y 15 acotan los plazos de las contrataciones y nombramientos y resaltan la excepcionalidad de los mismos si se dieran, con la ampliación contenida en la disposición final décima se modifica el artículo 29 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, para posibilitar la ampliación del plazo máximo de duración de interinidades en doce meses más, en caso de nombramiento para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea o de otros fondos de

carácter finalista, así como los que tengan por objeto la prevención y lucha contra el fraude fiscal o el control, verificación y justificación de fondos de la Unión Europea.

Sobre esta cuestión es necesario puntualizar que 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%, 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 y ampliar esta plantilla presupuestaria con el fin de paliar el efecto de la reducción de la tasa de reposición que se ha venido produciendo en años anteriores y que han ido dejando los servicios públicos desprovistos del personal necesario para su correcto funcionamiento.

Hacemos aquí una reflexión sobre la condición de la tasa de reposición puesto que ha sido la Administración General el sector más castigado por estas reducciones, por no considerarse sector prioritario ¿es que los puestos de Administración General no son prioritarios? ¿Es prioritario un puesto de Administrativo o Auxiliar Administrativo en un Instituto o Centro de Salud? Son Administración General, pero sin ellos no funcionaría la Sanidad y la Educación.

Por su parte, la mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en su doble vertiente, individual y colectiva, constituye una línea estratégica de las políticas de empleo desarrolladas por el Gobierno andaluz, desde el convencimiento de que estamos ante instrumentos fundamentales para la creación de empleo estable y de calidad (Tal y como recoge el Proyecto de Presupuesto), tiene que traducirse, en primer lugar: 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, llevando a cabo un estudio de las necesidades de personal de dichas oficinas, hasta ahora aplazado.

En los últimos años los pocos puestos de trabajo que se han creado han sido en su mayoría puestos de libre designación, careciendo en la mayoría de los casos de una estructura intermedia, que en repetidas ocasiones ISA ha solicitado. Faltan puestos base, ejemplo significativo son los de informática, supliéndose la falta con la externalización del servicio, a lo que nuestro sindicato se opone.

Falta de incentivo en distintos cuerpos facultativos:

- Cultura, contemplándose un incremento en estos presupuestos de un 4,2% en la protección y difusión del Patrimonio Histórico, reivindicamos, la dotación y oferta de plazas de Conservadores del Patrimonio, arqueólogos, de Archivos, Bibliotecas y Museos, tanto del grupo A1 como el de A2. Además de lo expuesto, solicitamos una revisión en profundidad de la RPT de la consejería, creando una estructura adecuada con los niveles correspondientes a estas plazas de facultativos.
- Auxiliares de Seguridad, cuya ley de creación 9/1996, de 26 de diciembre, obliga a estos funcionarios a estar encasillados en el mismo grupo, sin posibilidades de promoción. Solicitamos una reforma de la ley para cambiar esta situación.
- Agentes de Medio Ambiente, solicitamos la modificación de la Orden de retribuciones de 2005, actualmente desfasada. Solicitamos la renovación de la flota de vehículos, muchos de ellos con más de 15 años.

- Educadores Sociales, son muy pocos en Andalucía, no se convocan a penas plazas. A petición de ISA se han incluido 5 en la OEP de 2018, al ser un personal fundamental en un sector prioritario, solicitamos que se cubran las plazas vacantes con personal interino.
- Los A2028, Ciencias Sociales y del Trabajo.

Se continúa en 2019 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. En la actualidad permanecen en ella alrededor de 20 personas, algunas de ellas sin haber sido llamadas desde hace más de cuatro años por lo que han agotado las prestaciones sociales. Resaltar que el personal más afectado es el de los cuerpos de informática por estar externalizado el servicio. 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 compone las bolsas de trabajo, respetando el objetivo para el que fueron creadas, así la atención a la ciudadanía mejoraría.

INICIATIVA SINDICAL ANDALUZA ha venido solicitando en sus comparecencias que se pusieran en marcha los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal. Pues bien, gracias a los Acuerdos Estatales de Marzo de 2.017 y 2018 se han publicado los Decretos de Ofertas Extraordinarias 2017 y 2019, de Estabilización y Consolidación de empleo público.

Pues bien, gracias a los Acuerdos Estatales de Marzo de 2.017 y 2018 para bajar la tasa de temporalidad, se pondrán en marcha Ofertas Extraordinarias de Estabilización y Consolidación, estando en fase de

convocatoria las correspondiente a 2.017 y 2.019, y en este punto queremos hacer hincapié ya que ha sido desde 2.003 nuestra principal línea de acción sindical. Nuestra sorpresa ha sido las convocatorias que se han presentado en Mesa Sectorial Extraordinaria del pasado 3 de junio, sin ningún tipo de negociación previa. Más que una estabilización y consolidación, parece una regulación de empleo, ya que las posibilidades de que las personas interinas que están en fraude de ley de lograr los objetivos para los que se han puesto en marcha estos procesos son mínimas, por los siguientes motivos:

- Se convocan la OEP ordinaria y la OEPE en idénticas condiciones, para un sistema de oposición el primero y un sistema de concurso-oposición el segundo.
- Fase de oposición: tres exámenes idénticos eliminatorios para los subgrupos A1 y A2 y dos exámenes idénticos eliminatorios para los subgrupos C1 y C2.
- El mismo temario para ambas ofertas, a pesar de que las personas que componen este colectivo, las que proceden de las bolsas, como requisito para estar en ellas, han tenido que aprobar exámenes del cuerpo al que han sido llamados.
- Los opositores tendrán que elegir si se examinan de un u otro proceso o de ambos, desconocemos como se llevará a cabo por parte de FP el pago de las tasas por ejemplo.

Fase de Concurso:

- Se valora igual la experiencia tanto en la AGJA como en cualquier Administración Pública.
- Con el trabajo desarrollado durante 8 años se tendría el máximo de la puntuación.

- Los cursos valen tanto los impartidos oficiales por el IAPP, INAP y los homologados de las OOS, como los de las Universidades y Colegios Profesionales. No sería la primera vez, que con estas valoraciones se haya dado situaciones de las que se han beneficiado económicamente sus organizadores. Además de todo esto nos preguntamos si los controles de calidad son los que se le exigen a los impartidos por el IAPP.

Ante esta situación hemos solicitado:

- Separación de ambos procesos, ordinario y extraordinario.
- Negociación de las convocatorias de la OEPE en un grupo de trabajo en el seno de la Mesa Sectorial.
- Denunciamos la discriminación con otros procesos de consolidación y estabilización. En la Junta de Andalucía La Cámara de Cuentas, organismo dependiente del Parlamento se ha convocado estos procesos de forma que cumple los objetivos de los Acuerdos Estatales.

Adjuntamos cuadro comparativo y pedimos que sean similares.

	Consolidación y estabilización AGJA	A. libre OEP 2017/18	Cámara de Cuentas
SISTEMA DE ACCESO	CONCURSO- OPOSICIÓN	OPOSICIÓN	CONCURSO- OPOSICION
EJERCICIOS	Remitido a convocatorias OEP 17/18	3 ejercicios (A1 y A2) 2 ejercicios (C1 y C2)	2 ejercicios (documentalista)
ELIMINACIÓN DE TEMARIO	NO		NO
PORCENTAJE CONCURSO	40%		45%
TRABAJO DESARROLLADO	MÁXIMO 40 PUNTOS (50%) <ul style="list-style-type: none"> Mismo puesto AGJA: 0,40/ mes Puesto homólogo otra Adm: 0,40/mes Otro puesto equivalente: 0,15/ mes 		MÁXIMO 40 PUNTOS (88,89%) <ul style="list-style-type: none"> Mismo puesto Cámara Cuentas:0,3/ mes Puesto homólogo otra Adm: 0,15/ mes
FORMACIÓN	MÁXIMO 32 PUNTOS (40%) <ul style="list-style-type: none"> 1,25 cada 15 horas (últimos 10 años) 1 cada 20 horas Títulos (máx 10). NO MÁSTER 	-----	MÁXIMO 5 PUNTOS (11,11%) <ul style="list-style-type: none"> SÍ MÁSTER OFICIAL 0,50 cada 10h o superior 0,25 cada curso < 10h
OTROS MÉRITOS	MÁXIMO 8 PUNTOS (10%) Ej. superados en pruebas selectivas (2 puntos AGJA; 1 otras Adm.)		-----
FASE OPOSICIÓN ELIMINATORIA	sí		sí

Situación Actual:

- Hay dos cuestiones prejudiciales elevadas al TJUE, uno del TSJ de Madrid y otra del TS, ambas por la interpretación del fraude de ley. La primera se está juzgando en estos momentos. Para mediados de julio se ha anunciado un informe de la abogacía del TJUE y la sentencia se espera para finales de octubre, por lo que pedimos al Parlamento que se espere al pronunciamiento del tribunal, antes de convocar estos procesos que van a condenar al paro a un alto porcentaje del personal en fraude de Ley.
- El Parlamento en Comisión, aprobó por unanimidad de todos los grupos parlamentarios, que los funcionarios interinos mayores de 50 años y en riesgo de exclusión social, se acordara una estabilidad, basándose en la Directiva

2000/78/CE. Una medida similar se recoge en la disposición transitoria segunda de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía,, recoge la estabilidad para los mayores de 55 años hasta su jubilación. **(Adjuntamos Cuadro de Interinos y edades).**

Medidas similares se han recogido en la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Canarias de 2018, y recientemente por mayoría del Parlamento de Cataluña una moción, que establece el acceso por concurso de méritos.

Recientemente se ha presentado en este Parlamento la Iniciativa legislativa Popular 10-18/ILPA-000001, respaldada con más de 51.400 firmas.

El peligro inminente de los ceses se ha agravado con la desdotación de las plazas de puestos base no ocupadas que estaban convocadas en el concurso de traslado, en trámite.

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 Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018, se llevarán a cabo procesos de estabilización de personal temporal en todas las administraciones públicas, **ISA** denuncia que tal y como se ha planteado en Andalucía no se cumplen los objetivos.

El Parlamento Andaluz no puede ser ajeno a que la edad, entre otras circunstancias personales, y el valor añadido de una larga experiencia profesional, 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.

El número de plazas previsto en las convocatorias Ofertas Extraordinarias

es claramente insuficiente,

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 cubrir el expediente que pueda dar lugar a una sanción, sin tener en cuenta el capital humano que lleva desarrollando esta Administración desde su puesta en marcha.

Por todo ello **PROPONEMOS** que esta Ley de Presupuestos incluya una medida legislativa para garantizar la estabilidad laboral del personal en circunstancias especiales, que podría modificar la Ley 6/1985, en consonancia con 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.”.

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.

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, 17 de junio de 2019.