

MESA SECTORIAL DE 6 DE MAYO DE 2020

Por orden de la Presidencia se nos convoca a la reunión de carácter ordinario, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante la modalidad de videoconferencia, con el siguiente Orden del Día.

- 1) Constitución de la Mesa Sectorial, a raíz de la representatividad derivada de los procesos electorales sindicales de 2019.
- 2) Aprobación de las actas correspondientes a las siguientes reuniones: Extraordinaria de 18/11/2019; Ordinaria de 29/11/2019; Extraordinaria de 13/12/2019; Extraordinarias (conjuntas con Comisión de Convenio) de 16/03/2020 y 20/04/2020.
- 3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de varias Consejerías, derivado de la reestructuración de Consejerías por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero.
- 4) Negociación del proyecto de Orden que modifica la de 20 de julio de 2000, por la que a su vez se modificaban los anexos I y II del Decreto 94/1993, de 20 de julio, por el que se establecen normas relativas a jornadas y retribuciones aplicables al personal de la Junta de Andalucía que participe en el Plan Infoca.
- 5) Modificación de la Instrucción 1/2019 de 16 de enero, por la que se modificó la instrucción 3/2005, de 18 de marzo, sobre reconocimiento de trienios y reconocimiento de servicios previos al personal funcionario y laboral, al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- 6) Información sobre el Decreto 26/2020 de 24 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y otras disposiciones normativas.



7) Información sobre el estado de situación de la elaboración del Plan de reincorporación progresiva del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

8) Propuesta de modificación del apartado tercero de la Resolución de 18 de julio de 2014 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se regulan los procedimientos de selección y las bolsas de trabajo del personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía para su adaptación a la Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19.

Al inicio de la mesa se solicita la lectura de un manifiesto firmado por todas las centrales sindicales en el que denunciamos la falta de información y negociación que se está produciendo en la situación de emergencia que estamos viviendo agravando la inseguridad que causa la desinformación. Se adjunta el documento.

La Directora General contesta que no ha sido posible un mayor contacto por la situación. La responsable de la reincorporación del personal es la SGAP que ha confeccionado un borrador que irá a Mesa General el viernes próximo. En este documento se marcará unos criterios generales, que tienen que partir de las líneas que marque el Gobierno de la Nación. A continuación pasará a negociarse en cada Mesa Sectorial, en donde se incluirán las peculiaridades de cada sector.

Se continúa viendo el punto 7 del orden del día por tener relación con la la exposición que se ha iniciado.

7) Información sobre el estado de situación de la elaboración del Plan de reincorporación progresiva del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

ISA solicitó a la Junta que se dieran instrucciones claras a los empleados públicos, que se hiciera de forma planificada y con información muy clara y concreta, para poder evitar el posible repunte de la pandemia, teniendo en cuenta que esta situación puede ser muy larga en el tiempo. Nos ha sorprendido que nos hayamos enterado de los planes de reincorporación del personal a través de la prensa y de los propios afectados.

De forma previa solicitamos:

-Que se desinfecten en profundidad los centros de trabajo, tanto zonas comunes, con especial insistencia en los aseos, entradas, pasillos y zonas de trabajo.

Que se exija resultados de no estar contagiados ni ser portador de covid-19. (test previos)

Que se establezca algún sistema para medir la temperatura de los trabajadores. (noticia de prensa, periódico ABC Castilla y León del 15 de abril de 2020, informa de una empresa de Valladolid que diseña un “económico” sistema para medir la temperatura de los trabajadores, por el sistema Temp Stop, que permite monitorizar la temperatura en zonas de paso). Aportamos la noticia, por si interesa que la Administración se informe al respecto.

Fundamental suministrar a los centros de trabajo dispensadores de desinfectantes, en las entradas de los edificios, servicios y lugares de trabajo, así como contar con mascarillas y guantes.

Entradas y salidas escalonadas.

Con la implantación de la cita previa de Registro, telefónica o por internet, estamos de acuerdo. Insistimos en las mismas medidas de seguridad que se han impuesto en supermercados, empresas, farmacias, etc... Instalar pantallas protectoras para evitar el contacto directo con las personas, desinfectante de manos en las entradas y EPIS para poder trabajar. Además sería importante, establecer aforo limitado de personas al día.

Con respecto al personal ISA solicita formar parte de los comités de Seguridad y Salud, aunque sea con voz y sin voto, pero queremos ofrecer nuestra colaboración al personal que representamos.

Proponemos que se establezca un canal de comunicación directo con FP, para plantear todos los problemas que surjan y poder dar una respuesta rápida.

Hemos recibido quejas de algunos funcionarios que se han visto presionados con el teletrabajo, por lo que además de pedir una regulación, solicitamos que estas personas que han llevado a cabo teletrabajo, se les contabilice como realizadas las 110 horas de dedicación.

Del personal de riesgo tendrá que contemplarse:

Tener presente la conciliación de la vida familiar y laboral, los niños no irán a los colegios, por lo que los progenitores con hijos menores de 12 años, mayores y/o dependientes a cargo, que puedan seguir llevando a cabo el teletrabajo.

Personal de riesgo, por edad o enfermedad. Hacemos alusión a los mayores de 60 años, así como a las personas que padezcan o hayan padecido patologías de riesgo, embarazos, problemas respiratorios, cardíacos, cáncer, etc..., también puedan continuar con el teletrabajo. Por lo que conocemos del procedimiento, nos parece algo lento y farragoso para la aceleración que imponen los acontecimientos.

Solicitamos estar presentes en los ámbitos donde se genere información sobre esta cuestión, aunque no tengamos voto, pero

consideramos que es la forma más directa de estar informados y de poder trasladar una información más veraz.

1. Inicio del procedimiento A instancias del propio interesado: Toda persona empleada pública que se encuentre incluida en cualquiera de las situaciones anteriormente citadas de especial vulnerabilidad deberá comunicar tal condición a su correspondiente órgano competente en materia de personal. Una vez que la unidad competente en materia de personal conozca la existencia de una persona empleada pública considerada como especialmente sensible, solicitará la intervención del Área de vigilancia de la salud del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente a través de los correos electrónicos establecidos al efecto en cada provincia incluidos en el punto sexto de este procedimiento. Esta solicitud irá acompañada de: Los datos de contacto de la persona empleada pública. Teléfono y correo electrónico Centro de trabajo y puesto ocupado por el trabajador. El informe de la Unidad de Prevención de riesgos laborales (Anexo III) estableciendo el nivel de riesgo del puesto de trabajo así como la indicación y uso si procede de equipos de protección individual. El nivel de riesgo será establecido por la Unidad de Prevención correspondiente, conforme a la GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN EL ÁMBITO SANITARIO Y SOCIO-SANITARIO y a la GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN ÁMBITOS NO SANITARIOS O SOCIO-SANITARIOS el PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL SARS-CoV-2 de 8 de abril elaborado por el Ministerio de Sanidad.

3. La persona empleada pública solicitante enviará al correo electrónico del área de vigilancia de la salud correspondiente los informes clínicos necesarios para evaluar la especial sensibilidad, indicando en el asunto del mismo solicitud CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral

4. Área de Vigilancia de la Salud Una vez analizados los niveles de riesgo, el uso de equipos de protección individual en caso de estar indicados y los informes clínicos, el/la médico/a del trabajo del área de vigilancia de la salud designado para cada caso emitirá un informe indicando uno de los cuatro

niveles de adaptación y protección establecidos en la GUÍA El informe emitido por el/la médico/a del trabajo será enviado a través del correo electrónico de referencia a la Unidad competente en materia de personal solicitante, que deberá enviar copia a la persona interesada.

5. Imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo: En aquellos supuestos en los que no puedan llevarse a cabo las medidas propuestas por el médico del Centro de Prevención de Riesgos laborales y se precise la incapacidad temporal de la persona empleada pública, el centro directivo con competencia en materia de personal comunicará al Área de vigilancia de la salud del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, a través de los correos electrónicos establecidos al efecto en cada provincia, la imposibilidad de otra alternativa preventiva (EPIs adecuadas, teletrabajo u otras).

En este caso el médico del trabajo completará el DOCUMENTO A APORTAR POR LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGO LABORALES PARA COMUNICAR LA EXISTENCIA DE CONTACTO ESTRECHO CON CASO POSIBLE, PROBABLE O CONFIRMADO O IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES AL RIESGO DE SARS-COV-2 QUE PRECISAN IT POR AISLAMIENTO (Cod: Z20.828) EN POBLACIÓN GENERAL de la Consejería de Salud Y Familias

Aunque somos conscientes de la incertidumbre de la situación que provoca la pandemia, nos gustaría que se nos confirmara de forma oficial el calendario de incorporaciones del personal en las distintas Consejerías y Delegaciones Territoriales.

En la misma línea, desde ISA proponemos que estas medidas de prevención sean consensuadas en las Mesas de negociación Sectorial y Comisión del Convenio y que se mantengan durante los meses siguientes, aunque haya finalizado el estado de alarma.

Por la excepcionalidad del momento y por economía de tiempo, así como la eficiencia en la transmisión los acuerdos, solicitamos que las reuniones sean conjuntas con la Mesa General, interviniendo solo en los apartados que sean relativos a Administración General.

Haciéndolo así, que la información sea simultánea con el resto de administraciones, lo que evitaría la confusión en la transmisión de la información.

A continuación de la intervención de la parte social, la Directora General nos expone en primer lugar que los protocolos de las Consejerías están siendo coordinados por la SGAP y que lo que se ha filtrado son propuestas que no tendrán validez hasta que no se negocie el protocolo general en la Mesa.

Propondrá que tengamos presencia como oyentes en la comisión de seguimiento del COVID, pero será una decisión de la propia mesa.

Sobre la regulación del teletrabajo, está de acuerdo en regularlo y lo pondrá en marcha en cuanto pueda.

1) Constitución de la Mesa Sectorial, a raíz de la representatividad derivada de los procesos electorales sindicales de 2019.

Iniciativa Sindical Andaluza propone a esta Mesa Sectorial que se revise el crédito horario de carácter institucional concedido hasta ahora, de manera que se acuerde un número de liberaciones institucionales proporcional en representación a los aprobados en otras mesas sectoriales, puesto que consideramos que carece de justificación objetiva razonable que la misma Administración adopte diferentes criterios a la hora de negociar y conceder crédito sindical horario en las diferentes Mesas de Negociación del mismo nivel. Nos referimos a las otras Mesas Sectoriales de esta administración de la Junta de Andalucía, pues nos consta que:

1. De conformidad con el acuerdo de 11 de febrero de 2013 en la Administración Educativa, se acordaron 55 permisos con carácter lineal, el 75% de los 75 que había
2. En el acuerdo de 17 de diciembre de 2012 en la Administración Sanitaria, se concedieron 150 permisos con carácter lineal, el 75 % de los 198 que tenían



3. En Justicia dejan 60 institucionales de los 85 que había, o sea el 70%.
4. A la Subcomisión de convenio le respetan los 55 recursos que tenían.
5. No existe ninguna justificación razonable que impida que se alcance un acuerdo en términos equivalentes por lo que respecta a la Mesa Sectorial de la Administración General a la que se conceden 10 recursos de los 34 que tenía, es decir un 25%.

Desde **ISA** denunciarnos que esto es dar un trato discriminatorio a la Mesa Sectorial de Administración General, por cuanto en otras Mesas Sectoriales la misma parte (Administración) ha alcanzado acuerdos diferentes en idéntica situación y con el mismo régimen jurídico, concediendo el límite máximo del crédito previsto en el acuerdo de Mesa General, mientras que a la Mesa sectorial de Administración General se le reduce al mínimo. Se está aplicando, por tanto, un diferente criterio cuando hablando de “institucionales”, las Mesas deberían aplicar idénticos criterios ya que es un ámbito representativo que se regula exclusivamente por el EBEP con independencia del número de representados, número de centros, etc. A modo de ejemplo puede verse el acuerdo el 31 de julio de 2013 en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el que se establece un trato igualitario a todas las mesas sectoriales.

Solicitamos esta revisión puesto que no disponemos de recursos suficientes para llevar a cabo nuestras funciones como sindicato. Además de todos los grupos de trabajo a los que asistimos, también se suma la atención necesaria al personal que nos la requiera en la situación de emergencia que vivimos. Esta atención tiene que estar basada en la asistencia a las reuniones de los comités de seguridad y salud que se irán convocando provincialmente, con el fin de obtener la información necesaria para poder asesorar a nuestros representados,

exponer las cuestiones que nos trasladen al órgano competente y luchar por los derechos que les corresponden.

Asimismo solicitamos el pronunciamiento a favor o en contra de las demás fuerzas sindicales presentes en esta mesa.

Ante las alegaciones de CSIF que solicita la modificación de la certificación de los resultados, así como el SAF, se acuerda solicitar una nueva certificación con los datos correctos, por lo que la constitución se pospone a la próxima Mesa, que también se verá la propuesta de ISA de aumentar el número de liberados institucionales con apoyo expreso del SAF.

**2) Aprobación de las actas correspondientes a las siguientes reuniones:
Extraordinaria de 18/11/2019; Ordinaria de 29/11/2019; Extraordinaria de
13/12/2019; Extraordinarias (conjuntas con Comisión de Convenio) de
16/03/2020 y 20/04/2020.**

Se aprueban todas.

**3) Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de varias Consejerías,
derivado de la reestructuración de Consejerías por Decreto del Presidente
6/2019, de 11 de febrero.**

VER ALEGACIONES MESA TÉCNICA ISA

- * **Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a la segunda fase de la reestructuración del Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (Expte. 97/20).**



Con carácter general:

- Entendemos que la propuesta está justificada y es necesaria para acabar con la provisionalidad de muchos funcionarios, tanto por el Decreto del Presidente como por los Decretos de estructura orgánica a que da lugar.

- Damos por descontado que no habrá pérdida de puestos y que los movimientos de personal responden a criterios funcionales. También nos oponemos a que eventualmente funcionarios pierdan su puesto por modificación de sus características.

- Pedimos un esfuerzo para la adaptación de los puestos al lenguaje no sexista, presente en algunos casos, pero no en la totalidad de la propuesta (asesor/a técnico/a, administrativo/a...)

-Tampoco es uniforme la adaptación de la propuesta a las nuevas titulaciones del Plan Bolonia (páginas 21 o 90 de la propuesta formato BOJA). (Ldo. Derecho, Ldo. C. Econ. Empr....)

- Solicitamos la creación de puestos C1/C2 de perfil informático, dada la necesidad existente y la progresiva informatización de los registros.

-Se podría aprovechar la propuesta para aclarar la nomenclatura y organización de las Delegaciones Territoriales, ya que en la actualidad existen unidades con terminologías confusas (DT Fomento/ DT Fom; DT Educación/DT Educ...)

-Valoramos positivamente que se suprima la apertura a la Administración educativa en algunos puestos. No estamos de acuerdo con las plazas AX, hay un estudio pendiente de las necesidades.

-Estamos de acuerdo que en la consejería de Educación en la conversión automática de puestos "L" a "F" cuando sea necesario.

- No estamos de acuerdo con los puestos AS, en primer lugar por no haber reciprocidad, en segundo lugar porque hay casos que ni sus áreas están relacionadas con la administración sanitaria, además los cuerpos facultativos de medicina, farmacia y enfermería están incluidos en las OEP de Administración General.

- En general no estamos de acuerdo con los PLD por debajo del nivel 28. Nos parece que la carrera administrativa de los grupos A1, terminan en el nivel 25, hay mucha escasez de puestos de N26 y de N27, para que sean PLD.

La Administración:

- Relaciona las alegaciones aceptadas, (ISA solicita que se remitan por correo a todas las organizaciones sindicales).
- Se trata de una segunda fase de la de la modificación de la RPT, con supresión de consejerías y coste "0" para cumplimentar el Decreto del Presidente, por lo que no es viable la creación de puestos.
- Los puestos "a extinguir" ocupados por los PLD cesados no son objeto de negociación.
- No se pueden dotar plazas en esta RPT.
- Los PLD inferiores al N 30, lo regula la normativa vigente.
- Se han contestado a todas las alegaciones.

4) Negociación del proyecto de Orden que modifica la de 20 de julio de 2000, por la que a su vez se modificaban los anexos I y II del Decreto 94/1993, de 20 de julio, por el que se establecen normas relativas a jornadas y retribuciones aplicables al personal de la Junta de Andalucía que participe en el Plan Infoca.

Ver orden.

ISA entiende que el esta modificación viene argumentada por la sentencia del TSJA de 2017, que ordena que los puestos de trabajo y sus funciones se ajusten al art. 78 del RD ley 5/2015 TREBEP .



A partir de ahí crean el puesto de Técnico de Extinción para dotar los COP, COR y los futuros centros de Sevilla y Granada, de personal técnico específico para esta función. Estos puestos de Técnico de Extinción quedan recogidos en el Catálogo de Medios del INFOCA, en el que se basan (la sentencia del TSJA y en el Catálogo de Medios) para anular la Orden de 2005 (Anexo II y III, funciones y retribuciones), y crear una nueva Orden que sustituya a la precedente y modifica horarios, funciones y remuneraciones, objeto de esta mesa técnica sea la regulación de los técnicos y directivos.

Solicitamos que de una vez, se modifique la RPT, añadiendo el complemento de peligrosidad, así como a los AMA.

ISA insiste en que de nuevo nos encontramos que a fecha de 6 de mayo que con urgencia, de nuevo, se vuelve a no abordar los compromisos adquiridos con todo el personal que lo integra, parcheándose la situación una vez más.

ISA no entiende que se queden sin una orden de regulación los AMA, no aprovechando la misma para incluir su regulación que lleva 20 años congelada. Al hilo de esto quisiéramos saber qué ocurrió con el proyecto de orden de 2018, a la que presentamos alegaciones y sí contemplaba a todos los colectivos.

Según los datos que recoge el Catálogo de Medios y Recursos, la campaña de incendios forestal se compone de 932 personas entre funcionarios y laborales de AG, mientras que esta medida afecta a 46 funcionarios que son los que se regulan en este proyecto de orden, quedando sin contemplar los 886 restantes.

Entendemos que se derogaría la orden de 2005 al entrar la que se nos propone en vigor, nos preguntamos cómo quedarían regulados los AMA y el personal laboral, parte integrante del plan INFOCA.

En la orden se especifica que hay sólo un nuevo concepto retributivo para Técnicos y Directivos, cuando entendemos que son dos conceptos nuevos -1º Guardias/Disponibilidad
- 2º Comida y/o compensaciones por comisión de servicio en el mismo edificio.

Se retribuye la Disponibilidad a lo largo del año y los posibles turnos de tarde y/o Fines de Semana.

Otro Nuevo concepto Retributivo, compensación por horario mixto (11,00h a 18,00h) por comida. Hemos visto que se ha suprimido.

Se solicita un complemento de peligrosidad y que se aumente el número de técnicos.

Dada la coyuntura actual de COVID-19 donde participan agentes en desinfección y una campaña incierta frente a incendios donde hay tratamientos serviciales sin realizar, se debería adscribir a los AMA al Plan INFOCA.

Con mayor énfasis que en anteriores ocasiones habría que definir los criterios para los reconocimientos médicos y la aptitud así como la disponibilidad horaria para INFOCA ya que hay agentes en grupos de riesgo y conciliación.

Dado que hay muchos agentes en domicilios por ser grupo de riesgo o conciliación por tiempo extenso e indefinido se debería habilitar el acceso a la Intranet a todos los agentes tal como han desarrollado otras Consejerías para poder acceder a bases de datos de incendios en prevención, extinción e investigación.

En la situación actual, la labor de los agentes como servicios esenciales se ha reiterado como necesaria su integración en el 112 cómo *”entidad propia”* durante todo el año para atender emergencias ambientales con un procedimiento normalizado no necesariamente de incendios.

El colectivo de AMA se siente muy decepcionado y poco incentivado.

Solicitamos que el compromiso del DG, que tras explicar que este proyecto normativo es para dotar de regulación a un colectivo que no la tenía, se compromete a que en breve, se abordará la regulación de los AMA y Celadores Forestales. Pedimos que conste en acta.

LA ADMINISTRACIÓN RESPONDE:

- Reconoce que se les han ido los tiempos.



- No es una situación que afecta a 46 funcionarios, se está dando cumplimiento a una sentencia del TSJA.
 - Están en trámite la propuesta de modificación de RPT.
 - Los reconocimientos médicos que no se puedan llevar a cabo a causa del confinamiento por el Estado de A, se contará con el último que hayan pasado.
- Han intentado aclarar algunos conceptos de la redacción.
- Están de acuerdo en que hay que elaborar una normativa conjunta para todo el personal.

5) Modificación de la Instrucción 1/2019 de 16 de enero, por la que se modificó la instrucción 3/2005, de 18 de marzo, sobre reconocimiento de trienios y reconocimiento de servicios previos al personal funcionario y laboral, al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

“Visto todo lo anterior, se estima adecuado modificar el apartado segundo de la Instrucción 1/2019 (fecha de efectos), en el sentido de prever la revisión y consiguiente abono, con carácter retroactivo de cuatro años atrás como máximo desde la aprobación de la presente Instrucción, de las diferencias derivadas del cálculo de los importes de los trienios reconocidos al personal funcionario afectado por lo previsto en el apartado undécimo de la Instrucción 3/2005, en su redacción dada por el apartado primero de la Instrucción 1/2019”.

ISA pide que se aclare desde qué fecha se consideran los efectos retroactivos a lo que se nos responde que será la fecha de publicación de la presente modificación y hasta 4 años puesto que es lo que establece la Ley de Hacienda Pública de Andalucía.

6) Información sobre el Decreto 26/2020 de 24 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y otras disposiciones normativas.

Este Decreto de modificación contempla la regulación de los órganos administrativos periféricos y de las condiciones de acceso a ellos que son las Secretarías Generales de las Delegaciones del Gobierno y de las Delegaciones Territoriales y Provinciales. Se establecen como puestos de libre designación, del personal perteneciente al grupo A1 de cualquier administración, que acrediten 5 años de experiencia.

La modificación autoriza permite que, excepcionalmente y por razones de eficacia, puedan existir dos Secretarios Generales en las Delegaciones Territoriales que asuman competencias de dos Consejerías.

También se establece la gestión compartida de manera transitoria, que afectaría a servicios comunes y que tendría que ser regulada mediante orden conjunta de las Consejerías afectadas para adecuar la gestión.

Desde ISA manifestamos que no estamos de acuerdo con este decreto de modificación, pero que está publicado desde febrero sin que se haya dado participación ni información hasta ahora.

La Administración responde que el Decreto tiene carácter organizativo y por tanto no es negociable.

8) Propuesta de modificación del apartado tercero de la Resolución de 18 de julio de 2014 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se regulan los procedimientos de selección y las bolsas de trabajo del personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía para su adaptación a la Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19:

“3. A continuación de los colectivos a los que se hace referencia en los apartados 2 y 3 de dicho Artículo Único, la selección se realizará mediante la constitución de una bolsa de trabajo por cada Cuerpo, Especialidad u Opción, en la que se integrará el personal que se indica a continuación:

a) En primer lugar, la selección tendrá lugar entre aquéllos que cesen como personal funcionario interino en los distintos Cuerpos, Especialidades u Opciones de la Administración General de la Junta de Andalucía y no se encuentren incluidos entre los colectivos especificados en el indicado texto legal, ordenados en función del tiempo de trabajo desarrollado, en el Cuerpo, Especialidad u Opción al que tenga asimilado su último nombramiento, en los cinco años inmediatamente anteriores al de su fecha de cese. Quedarán excluidos aquellos que cesaron como consecuencia de su renuncia al puesto de trabajo.

Excepcionalmente, ante la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 a la que hace referencia la Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establece el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino necesario en el marco de la emergencia sanitaria de salud pública ocasionada por el COVID-19, conforme a su base novena, cada mes o fracción de desempeño efectivo y presencial de todos los puestos de trabajo durante el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y la finalización de dicha emergencia sanitaria será valorado con el doble de tiempo que, en ausencia de tal circunstancia de emergencia sanitaria, hubiera correspondido. A tal efecto, dentro del periodo de los cinco años inmediatamente anteriores al de la fecha de su cese previsto en el párrafo primero del presente apartado a) se podrá valorar un tiempo superior a cinco años, a efectos de determinar el orden que ocupan en este colectivo sus integrantes, a fin de incluir en dicho periodo el tiempo de trabajo que corresponda como consecuencia de esta doble valoración de los servicios efectivos y presenciales prestados entre la declaración del estado de alarma y la declaración de fin de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.”

Esta modificación se efectúa sobre la Resolución de 18 de julio 2014 para incluir que se valore el tiempo de servicios efectivos y presenciales prestados entre la declaración del estado de alarma y el fin de la emergencia sanitaria, además de que se pueda valorar un tiempo superior a 5 años al personal que preste servicios en servicios esenciales con motivo del COVID.

Desde ISA no nos oponemos a que se incluya esta modificación, siempre que la valoración de un tiempo superior a 5 años sea para todos los integrantes de esta bolsa.

Desde ISA pedimos que se nos informe de los llamamientos de personal funcionario interino que puedan producirse. Consideramos que aquellos se encuentren fuera del ámbito de aplicación del artículo 13 del Decreto Ley 3/2020, de 16 de marzo, de medidas de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus (COVID-19) y de la Resolución de 14 de abril de 2020 tienen que hacerse necesariamente respetando el orden establecido en el Decreto Ley 5/ 2013 y en la Resolución de 14 de julio de 2014 que se propone modificar.

En este punto tenemos que decir que no se nos ha permitido exponer esta última petición, por lo que estudiaremos la forma de que nos sea respondida.