

## MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGJA 3 DE DICIEMBRE DE 2020

Por orden de la Presidencia, se nos convoca a la reunión de carácter extraordinario, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, que ha tenido lugar el **jueves 3 de diciembre de 2020**, mediante la modalidad de videoconferencia, con el siguiente

ORDEN DEL DÍA:

1. Petición de las Organizaciones Sindicales SAF e ISA de convocatoria de reunión extraordinaria, en relación con el tratamiento de los siguientes puntos:

*- Aplicación del Apartado Quinto del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de medidas organizativas, para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial, en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19.*

El teletrabajo está regulado Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (Boja 184).

**Pacto de la Mesa Sectorial de negociación de la Administración General de la JA por el que se aprueba el desarrollo del protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, aprobado por la Mesa General de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la JA en fecha 14 de septiembre de 2020.**

La premisa que pusimos sobre la Mesa fue nuestra disconformidad con los acuerdos pactados en la Mesa General, por considerarlos insuficientes, sobre todo en una situación de pandemia como se preveía y como se ha confirmado en menos de un mes después de la firma del Acuerdo. Planteamos que las funciones de los funcionarios de Administración General son totalmente diferentes al resto de los sectores, por lo que el teletrabajo se debe aplicar en aquellos puestos que pueda llevarse a cabo.

1. ISA ha solicitado que sea al menos un 50% de la jornada Parte de la jornada no presencial, que se haya establecido el 20% no estamos de acuerdo, esa cantidad ni siquiera se considera teletrabajo tal y como lo recoge el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.
2. No entendemos que en la situación de la pandemia, para nada superada, sino que al contrario, está en pleno repunte, por lo que resulta muy arriesgado que trabaje de forma presencial la totalidad de la plantilla, excepto algunos el 20%, un día a la semana, esa decisión no garantiza la salud de los trabajadores. Si hay contagios, será obligatorio un confinamiento, cuyas consecuencias, serán mucho más perjudiciales.

Se justificó con que no se podría contradecir nada que se hubiera pactado en el Acuerdo de Mesa General. Nos ha sorprendido que en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía exista el **Acuerdo 6 de noviembre de 2020, para la aplicación de medidas complementarias en relación con el Acuerdo para la implantación del pacto de la Mesa General de negociación común del 14 de septiembre de 2020.** En su artículo segundo.- Prestación de servicio compatibilizando trabajo presencial y no presencial.....será, con carácter general del 50% de la misma. Esta situación ha creado un agravio comparativo del personal funcionario y laboral dichas Agencias, que excepto en Málaga, en el resto se han aplicado el trabajo no presencial del 20% a los funcionarios y el 50% al personal laboral.

Volvemos a insistir en que se aumente el número de horas de trabajo no presencial y se haga un esfuerzo hasta el 50%, como hemos solicitado mantener las mismas características recogidas en el Pacto de esta Mesa y que se incluya la ampliación de la jornada exclusiva al teletrabajo.

Solicitamos que en los servicios esenciales, donde haya posibilidades de poder teletrabajar no se excluyan a los colectivos que tienen medios para llevarlo a cabo, por ejemplo las oficinas de Registro, teniendo en cuenta que está implantado el sistema de cita previa y que la mayoría de este personal también llevan a cabo tareas administrativas, así como los funcionarios del SAE que han demostrado un magnífico rendimiento durante el confinamiento.

2.- Personal Sensible. Apartado quinto ***Punto QUINTO, apartado 1º, se indica que: “cuando concurren situaciones excepcionales de modalidad general de prestación de servicios de las personas afectadas por la concreta situación será la no presencial”.***

- Quedó pendiente de estudio el procedimiento para el personal sensible. trasladamos nuestra petición de desarrollar un procedimiento para dicho personal porque observamos que se ha actuado con discrecionalidad.

Si lo que de verdad preocupa a la Administración es la salvaguarda de la salud de los trabajadores, no entendemos como personas que tiene patologías catalogadas de riesgo por el Ministerio de Salud, se les deniega el teletrabajo y se les ordena la incorporación presencial a su puesto de trabajo, a través de un informe, modelo tipo, sin resolución administrativa alguna. Solicitamos que el personal sensible que padezca alguna de las enfermedades catalogadas o un empeoramiento de su salud, vuelvan ser valorados el por el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, aportando los informes médicos pertinentes y no sea el centro directivo, con el informe de la jefatura de servicio correspondiente, el que decida si este trabajador está apto o no para ejercer el derecho del 100% de trabajo no presencial.

Creemos que la decisión de que esa persona se incorpore de forma presencia, es una responsabilidad que no debe de llevar a cabo alguien ajeno a la salud. Cuando se tienen ciertas patologías no basta con que la adaptación del puesto de trabajo sea la establecida, consideramos que hay que evitar que esa persona pueda contagiarse, acudiendo a su puesto de trabajo.



Entendemos que, junto con la solicitud de trabajo no presencial, se tiene que tramitar un procedimiento para la evaluación de personal especialmente vulnerable. Y será este procedimiento el que determinará finalmente el porcentaje de trabajo no presencial que puede realizar ese empleado especialmente vulnerable, sin atenerse a los límites del apartado 1 del mismo precepto que dispone un límite del 20% de la jornada en cómputo anual de trabajo no presencial. En este caso el porcentaje puede llegar al 100%.

ISA solicita que, mientras se resuelve el procedimiento, dicha persona permanezca teletrabajando.

- En las intervenciones de las organizaciones sindicales existe unanimidad en la reivindicación de criterios únicos de aplicación del Pacto en todos los Organismos.
- **La Administración emplaza a que sea la Mesa General la que acuerde alguna modificación de lo que ya establece el Pacto.**
- **Esta respuesta deja a la Mesa Sectorial sin poder negociar las condiciones del personal funcionario de la AGJA cuya representación ostenta.**

*- Información de la evolución de los procesos selectivos en el ámbito del sector la Administración General de la Junta de Andalucía.*

*La información que se expone por parte del IAAP está ya publicada en nuestra web*

*Información DGFP sobre nombramientos:*

- *C1.1000 Previsión de nombramientos a finales de Enero*
- *A1.1200 Previsión de nombramientos primeros de Enero*
- *A2.1200 En espera de resolver recursos administrativos, cuando lleguen los listados*

2. Modificación del apartado 6 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).

**Se nos plantea en primer lugar la modificación del primer párrafo del apartado 6 del artículo 13 Decreto Ley 3/2020 en lo que respecta mantener abierta la oferta por un plazo máximo de 24 horas.**

Desde ISA siempre hemos manifestado nuestro desacuerdo con la regulación que se hizo sobre el nombramiento, tal y como se recoge en el acta de 16 de marzo de 2020.

- No se ha tenido en cuenta el colectivo preferente recogido en el Decreto-Ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.
  - Se habla de la bolsa segunda, en lugar de 5 años desde la resolución de 2014 se dice desde la entrada en vigor de este Decreto Ley.
  - No se acude al colectivo cuatro regulado en 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 de personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía, constituido por bolsas derivadas de Ofertas de Empleo Público anteriores.
- En este artículo también se establece que *“mientras dure la situación de emergencia sanitaria por el COVID-19, con las personas que hayan presentado solicitud de participación en el procedimiento de selección previsto en este apartado, se conformará una bolsa a la que se acudirán si vuelve a surgir la necesidad para la cobertura de puestos en la misma localidad del cuerpo, especialidad u opción, en el caso del personal funcionario, o de la categoría profesional, en el caso del personal laboral”.*
- ¿Qué ocurre tras la modificación con esas bolsas?

### 3. Modificación de la Resolución de 14 de abril de 2020 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública (Bases del Procedimiento de Emergencia).

En cuanto a la modificación de la Resolución de referencia, en la que se regulan los nombramientos en procedimiento de emergencia, tampoco ISA ha estado de acuerdo, puesto que hemos considerado que tenía que ser transparente y no dar lugar a indefensión, cosa que no veíamos clara con el procedimiento establecido, por lo que consideramos que el cambio puede ser beneficioso, con las siguientes consideraciones:

- Sobre la publicidad, pedimos que la oferta llegue a las centrales sindicales al mismo tiempo que al SAE para que podamos darle publicidad y que también se publiciten en la web del empleado público y en la web de la entidad.
- Entendemos que, una vez que el SAE envía la relación de personas candidatas, la selección se desarrollará de la misma manera que se selecciona personal funcionario interino, con participación de las centrales sindicales.

Desde ISA seguimos reivindicando la creación de una bolsa única de personal funcionario, que solucionaría el problema de dispersión normativa y la aplicación de diferentes procedimientos que ahora mismo existen en cuanto a la selección de personal funcionario interino de la Administración General. Esta bolsa, que existe para el personal laboral y en los sectores de Educación y Sanidad, salvaría la

discriminación que sufre el personal funcionario interino de la Administración General en esta cuestión.

- Después de las intervenciones sindicales y las exposiciones del SAE y DGFP, se emplaza a una próxima Mesa Sectorial para la modificación del texto que nos será enviado.

#### 4. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (Expte. 314/20).

Nuestra intervención en Mesa Técnica:

Respecto a la modificación de los Servicios Jurídicos de Granada y SSCC, con la creación de 10 puestos de letrados, y sobre los puestos de de letrados Adjunto al área contencioso, y de Asesoría de Consejerías, que no implica coste, estamos de acuerdo con el compromiso de revisión del nº de efectivos y forma de provisión.

Del resto de puestos propuestos, Coordinador de la DG Comunicación Social, y 5 puestos de “Coordinador de Proyectos” cuyas funciones son asistencia, seguimiento y acompañamiento al promotor y/o inversor en todos los trámites administrativos...esto se está pareciendo cada vez más a la cúpula de un ente empresarial en vez de una estructura de administración pública. No se incentiva ni se dotan puestos para el personal funcionario, y para esto hay dotación sin límite.

ISA se opondrá a la creación masiva de PLD, para los cuales no hay objeciones por parte de Función Pública, mientras en otras Consejerías no pueden ni subir niveles a cuerpos con niveles obsoletos.

Nada que objetar de la modificación de los requisitos de titulación en la DG de Comunicación Social, ni a la actualización de la denominación de los puestos 2704410 y 2705310, debiendo prever mayor dotación de puestos.

Nada que objetar a la modificación del área relacional de los puestos 6653210 y 8213210

En cuanto a la creación del Comisionado para el Cambio Climático y Modelo Energético con rango de Director Gral, así como la estructura de personal con dos Consejeros Técnicos, nivel 28, dos Asesores Técnicos, nivel 27 y un puesto de Secretaria, nivel 18. Todos ellos PLD, con los que no compartimos su forma de adscripción.

Esta Consejería sigue acumulando competencias que justifica mediante Decreto, y en este caso crea una Dirección Gral de carácter medioambiental

después de haber eliminado la Consejería de Medio Ambiente, lo que no tiene otra explicación que la verdadera intención de nombrar PLD e inventarse denominaciones.

Globalmente no podemos dar una aprobación a esta modificación de RPT de la Consejería.

El conjunto de la modificación de la Consejería consiste en crear estructuras asimilables a “Gabinetes Políticos”, entre la que destacamos la UAP o puestos unipersonales de especial confianza política de alto coste y a cargo de un programa presupuestario.

Crear 21 puestos PLD, en lugar de hacer una revisión seria de la dotación de las plantillas Presupuestarias de las Consejerías y Delegaciones territoriales, apostando por la dotación suficiente de sus RPT, no nos parece oportuno"

#### 5. Modificación de la Relación de Puestos Trabajo de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (AGAPA) (Expte. 206/20).

Nuestra intervención en Mesa Técnica:

Recordamos en ésta Mesa Técnica, nuestras intervenciones en años anteriores en las modificaciones de la Consejería de Agricultura en 2.016 y 2.017 siendo parte de nuestras propuestas de esa fecha:

- ➔ Solicitamos mayor dotación de puestos en general, incidiendo en puestos base y puestos de niveles intermedios que son escasos y muchos están sin dotar con lo que no se podrían ofertar al próximo concurso.
- ➔ Proponemos poner doble adscripción a los máximos puestos posibles para fomentar la carrera profesional y la permanencia en el puesto. Incidiendo en los puestos A2/C1 niveles 20 y 22 que son escasos en las RPT
- ➔ Solicitamos que los puestos de nivel básico de cuerpos generales que están vacantes y dotados se modifiquen convirtiéndolos en puestos de nivel básico de informática de cada subgrupo, que son muy necesarios y escasos en todos los centros.
- ➔ Apoyamos abrir los cuerpos facultativos al área relacional de administración pública.

- No estamos de acuerdo con los puestos de nivel 27 PLD, puesto que deberían ser PC. Solicitamos que se modifiquen a PC a medida que se vayan desocupando y evitar la pérdida de titularidad.
- En general no estamos de acuerdo con la eliminación y desdotación de plazas.
- Adecuar la denominación de puestos al lenguaje no sexista

La RPT de las DD.TT. de la Consejería son con diferencia de las peores dotadas de cualquier otra Consejería, siendo prácticamente inexistente la carrera administrativa en los cuerpos A1 y A2.

La Consejería debe abordar una reforma de las RPT de las OCAS que las equipare entre ellas, ya que se realizan iguales funciones por los distintos Técnicos, y con niveles desiguales, además de puestos con denominaciones iguales y también distinto nivel. Es necesario homologar puestos iguales con funciones iguales

La Consejería tiene ya modificaciones de RPT muy estudiadas que debe poner en marcha.

La Consejería anuncia que antes de final de año espera tener aprobada la RPT de la misma.

En cuanto a la propuesta presentada de Estructura de los Servicios Centrales y Periféricos de la Agencia, estamos de acuerdo.

También solicitamos la dotación del puesto 12870710 Coordinador/PRL por ser ahora mismo un puesto imprescindible.

En lo que no estamos de acuerdo es en el abuso de la forma de provisión de los PLD, lo que obliga a una modificación de cerca de 2 millones de €, de los cuales en su mayoría son para esos PLD, mientras hay tanta desigualdad de niveles entre el resto de la RPT y sobre todo, se crea una estructura sin puestos para la promoción del personal funcionario, agravándose con la supresión de varios de ellos.

Estando de acuerdo en que la Agencia tenga que adecuar su estructura, no se corresponde en igualdad con el resto de Servicios de la Consejería y DT, sufriendo una modificación presupuestaria en su mayor parte PLD.

En cualquier caso, entendiendo que se puede afrontar la RPT en mayor profundidad por la Consejería, damos nuestra aprobación.



## 6. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Salud y Familias (Inspección Sanitaria) (Expte. 453/19).

### Nuestra intervención en Mesa Técnica

Después de 15 años es normal integrar la plantilla en la RPT de la Consejería, por tanto no tenemos nada que objetar a que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía, tenga su RPT.

No obstante, esta propuesta no va más allá de:

- 1.- Mantener el mismo número de efectivos de la plantilla orgánica, sin incremento de los mismos. En la propuesta se contempla el mismo número de efectivos que asignaba el Decreto 136/1992.
- 2.- Desarrollar, parcialmente, lo estipulado en el Decreto 224/2005 por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía, pero solo es una mera incorporación de las plantilla orgánica provincial del 92.

La adscripción de los puestos al personal funcionario de las especialidades de Inspección y Subinspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios, como cuerpos propios de la Administración de la Junta de Andalucía creados mediante Ley 17/1999, cuyas ofertas de empleo, han sido muy reducidas, donde ya se han dado bajas por jubilaciones en dichos equipos, lo que da paso a una ocupación provisional en muchos casos

Estamos de acuerdo en la subida de complementos, pero no suplen la carencia de recursos humanos, se mantienen los mismos recursos con las plazas dotadas pero sin posibilidad de no poder corregir el nivel 22 para el Cuerpo de subinspectores/as, hasta que no se modifique la actual normativa.

No estamos de acuerdo con la forma de provisión de puestos PLD

En definitiva:

Tal propuesta, es necesaria pero insuficiente tras 28 años y para poder definir los recursos, es necesario el aumento de efectivos que corrija las deficiencias actuales, ya que las cargas de trabajo provocan retrasos en las Inspecciones, insuficiente





comunicación con los facultativos de Atención Primaria, así como con la Inspección de la Seguridad Social.....

La secuencia lógica de esta modificación hubiera sido presentar el nuevo Reglamento previsto y, la propuesta de RPT: Adecuando funciones y cargas de trabajo.

Damos el visto bueno a su aprobación, para subsanar la “anomalía jurídica”, debiendo la Consejería comprometerse en presentar y negociar un nuevo Reglamento y la revisión de la plantilla actual.

Andalucía, Diciembre de 2020