

**INFORMA MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA DE
9 DE DICIEMBRE DE 2021.**

Por orden de la Presidencia se le convoca a la reunión de carácter extraordinario de la Mesa Sectorial Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, que tendrá lugar el próximo **jueves 9 de diciembre de 2021, desde las 9,30 horas hasta finalizar la negociación, mediante la modalidad de videoconferencia**, con el punto único del orden del día: **NEGOCIACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE FP ANDALUZA.**

Para empezar la negociación por parte de ISA, en primer lugar queremos manifestar nuestra disconformidad con la forma que se ha llevado a cabo en el proceso negociador en el ámbito en la Mesa General, ignorando a la Mesa Sectorial, a la que se trae un texto cerrado, según las declaraciones en prensa del mismo Consejero, que parece que la negociación en estos momentos en esta Mesa es una pura pantomima.

Tal y como se recoge en el ámbito de aplicación del artículo 2 respecto al personal que afecta de los distintos sectores que constituyen la Mesa General, excepto el personal funcionario de la AG es el único que se rige totalmente por dicha normativa, el resto de los sectores, incluido el personal laboral del mismo sector de Administración General se regirán por su legislación específica, afectándole del mismo modo que al personal de entes instrumentales lo recogido en el art. 2.3 del Proyecto de Ley.

Antes de entrar en materia, queremos saber si hay margen para la negociación, porque para nosotros hay unos puntos fundamentales por lo que nos quedaríamos o abandonaríamos la mesa y además queremos que conste en acta. El artículo 114, que se aprobó por unanimidad sindical a propuesta de ISA en Mesa Sectorial de 7 de junio de 2021, recogido en el Acta de la Mesa, tal y

como se desarrolla en el texto legal, haría imposible su cumplimiento, dejando al personal funcionario en una situación discriminatoria con respecto al personal de los sectores que integran la Mesa General, además de incumplir lo acordado en negociación sindical. Más se refuerza esta reivindicación se tenemos en cuenta la bolsa prioritaria que recoge el RDL. 14/2021.

Nos gustaría que se nos explicase los motivos del cambio de criterio de la voluntad de negociación en este ámbito, que manifestó la Administración que hasta se pidieron nombres a la OOSS para constituir un grupo de trabajo para la negociación de la Ley.

Iniciativa Sindical Andaluza, en el marco de la resolución 18 de marzo de 2021 de la Secretaría General Técnica (BOJA nº 57 de 25 de marzo 2021), participó en el Trámite de Información Pública al que se sometió el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía. Presentado, en tiempo y forma, enmiendas al texto del anteproyecto.

En Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía de fecha....., se acordó crear un grupo de trabajo de estudio y negociación del texto, una vez finalizado el trámite de audiencia pública, dada la extensión, complejidad e importancia del anteproyecto y su incidencia, fundamentalmente, en el personal funcionario de Administración General.

El día 2/12/2021, ISA recibe una convocatoria de Mesa Sectorial Extraordinaria para el 9 de diciembre, con un solo punto en el Orden del Día: “Negociación del Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Junta de Andalucía”, en una sola jornada e incumpliendo el acuerdo de Mesa y de la metodología propuesta por la propia Administración para su negociación.

El texto remitido está ya negociado en Mesa General y se considera cerrado en sus aspectos sustanciales por los sindicatos representados en la misma, CSIF, UGT y CCOO así como por el propio Consejero de Presidencia, en declaraciones públicas de ambas partes. Todos se emplazan a su mejora en la tramitación como Proyecto de Ley en el Parlamento Andaluz.

Iniciativa Sindical Andaluza, ha analizado, con el mínimo plazo otorgado por la Administración, el nuevo texto del Anteproyecto con las alegaciones

presentadas por ISA en el trámite de audiencia pública, comprobando que se ha aceptado una mínima parte de sus enmiendas. Pero además se rechazan las que consideramos prioritarias:

Titulo VII: Derecho a la negociación Colectiva y representación. Solución extrajudicial de Conflictos.

Revisión de todo el título. Si analizamos el texto del anteproyecto, queda claro la aplicación directa de la mayoría de sus títulos, artículos y disposiciones al personal funcionario (de carrera e interinos) de Administración General. Para el resto de sectores: Laborales, Sanitarios Docentes, Justicia, Personal Entes Instrumentales, se reconoce las singularidad de sus propias normas y sus foros de negociación. Por el contrario, se anula nuestra enmienda al reconocimiento de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, no incompatible con la legislación básica (art. 34 del TREBEP) y frente a las singularidades que el propio texto de Ley reconoce para el resto de sectores y sus respectivos ámbitos de negociación.

En concreto revisión de los ARTÍCULOS 81. 82. 83. Reafirmamos nuestras enmiendas de reconocimiento expreso de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General para la representación, participación y negociación del régimen jurídico de personal funcionario y normas de desarrollo que determinan las condiciones de trabajo y el acceso al empleo público.

T. VIII: ordenación y planificación del empleo público. Revisión del Título y , en concreto del art. 103. 2

TÍTULO IX. Acceso al empleo público, adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Revisión total del Título. Particularmente lo contemplado en el art. 114. Incumple el acuerdo de Mesa Sectorial de ... sobre la constitución de un grupo de trabajo para la creación de bolsa única para el llamamiento de personal interino. Los preceptos contemplados en el texto del Anteproyecto reproduce

las bolsas existentes, va en contra de las bases sobre las que se adoptó el Acuerdo de creación del Grupo de trabajo y anula toda posibilidad de reconocer, sino es de manera residual, el tiempo de servicios prestados como personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.

ALEGACIONES DE ISA:

Art. 3. Se propone que la redacción del apartado e) sea la siguiente:

“Objetividad, profesionalidad, **inamovilidad** e imparcialidad.” Para un refuerzo de este principio esencial en la relación estatutaria propia de los funcionarios públicos.

Se propone que la inclusión de un apartado “q)” en los siguientes términos: **“Implantación progresiva de nuevas tecnologías de la información y de la administración electrónica para garantizar el derecho de las ciudadanas y ciudadanos a relacionarse con la administración y acceder a los servicios públicos por estos medios y fomento del teletrabajo para el personal empleado público.”**

NO SE ACEPTA.

Art. 8. f).

b) Aprobar y modificar las relaciones de puestos de trabajo, en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo previsto en el artículo ~~102.6~~**103.6**, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 88.

f) Se establece en el anteproyecto como competencia de la Consejería con competencia en función pública la de “Imponer la sanción disciplinaria de separación del servicio”. Entendemos que **debe seguir siendo competencia del Consejo de Gobierno**. En la actualidad, el art. 4.2.i) de la Ley 6/1985 atribuye esta competencia al Consejo de gobierno. Si bien es cierto que podría modificarse tal competencia al no venir exigida su atribución a órgano alguno por legislación básica ni por el Estatuto de autonomía, también es cierto que no existe razón alguna que justifique el cambio competencial, pues es evidente que ofrece más garantías a los principios de inamovilidad y al derecho fundamental del art 23.2 de la Constitución española el que la decisión más importante que afecta a la relación estatuario de empleo público sea competencia del máximo órgano de la Comunidad autónoma. Por otro lado, no se da razón alguna en la exposición de motivos que justifique la variación competencial.

NO SE ACEPTA.

Art. 13.5. g). Cese de funcionario interino. En el anteproyecto se establece una novedosa causa de cese de la relación de interinidad: obtención de dos resultados negativos consecutivos

durante la vigencia de su nombramiento conforme a los criterios establecidos en la evaluación del desempeño”

Esta causa de cese **debe eliminarse** por carecer de justificación alguna. El funcionario interino está sujeto a las mismas sanciones que el resto de funcionarios y no puede establecerse una causa de cese relacionado con la evaluación del desempeño, cuando no existe para los funcionarios de carrera. Además, esta institución no puede emplearse con una finalidad sancionadora sustituyendo la instrucción preceptiva de un expediente disciplinario, con todas sus garantías que no existen, lógicamente, en el procedimiento que se establezca para evaluar el desempeño. Los motivos de cese de la relación de interinidad vienen explícitamente previstos en el art. 10.3 del EBEP sin que se prevea la posibilidad de que la legislación de desarrollo de las Comunidades Autónomas pueda inventarse otra causa. Por otro lado, la regulación de la evaluación del desempeño del EBEP no alude nunca a la eventual repercusión de la misma en la existencia de una relación en interinidad.

SE ACEPTAN QUE EL PERSONAL INTERINO TENGA LAS MISMAS CONDICIONES EN ESTE CONCEPTO QUE EL FUNCIONARIO.

Art. 13.6. Se propone la siguiente redacción: “El cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización, **sin perjuicio de la compensación económica correspondiente por la parte de las vacaciones no disfrutadas al momento del cese”.**

Entendemos que incluir este inciso garantiza un derecho que hasta ahora no está reconocido en una ley general de función pública con vocación de permanencia.

SE ACEPTA

Art.16. Personal eventual. *Concepto* y adscripción: Se propone la siguiente redacción excluyéndose el inciso tachado:

“1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

A los efectos previstos en este artículo, se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial las que realice el personal eventual para la autoridad que efectúe su nombramiento ~~en desarrollo de su labor política, para cumplimiento de sus cometidos de carácter parlamentario y en sus relaciones con las instituciones públicas, los medios de comunicación y las organizaciones administrativas, así como actividades protocolarias.~~ El personal eventual no puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni funciones que corresponden con carácter exclusivo al personal funcionario.”

En el párrafo 2º se concretan las funciones del personal eventual enumerándolas. Esa enumeración no viene recogida en el art. 12 EBEP que se limita a indicar como funciones características de este personal las expresamente calificadas de confianza y asesoramiento especial. En este sentido la relación de contenidos que se incluye en el artículo es prescindible por cuanto no es una lista cerrada sino meramente a título de mero ejemplo, pero de incluirse esas funciones determinaría un contenido ya obligado para el desarrollo reglamentario, lo que es completamente prescindible. En esta cuestión en la que no hay un criterio claro en la jurisprudencia sobre lo que debe entenderse qué son funciones de asesoramiento y de confianza especial y este artículo no aclara nada ni va a evitar impugnaciones de nombramientos así como la inclusión en las RPT de expresas calificaciones de puestos como eventuales en atención a las funciones a desarrollar. Por ello entendemos que es mejor prescindir de la relación y ocuparse de ello en el desarrollo reglamentario quedando como marco regulatorio con rango de ley las referencias tradicionales a las funciones de confianza y asesoramiento especial.

NO SE ACEPTA.

Art. 17. Nombramiento y cese (personal eventual). Se propone la siguiente redacción:

“1. El personal eventual **estará** en posesión de la misma titulación exigida al personal funcionario a cuyo grupo o subgrupo se asimile a efectos retributivos.

2. La adquisición de la condición de personal eventual exige, además del correspondiente nombramiento **con publicidad**, el cumplimiento sucesivo de los requisitos establecidos en las letras c) y d) del artículo 115.”

RECOGIDO EN EL ART. 115 C Y D.

Art.18. 2. Se propone la siguiente redacción: “Se catalogarán como puestos tipo A a desempeñar por personal directivo público profesional, **los reservados a personal funcionario de carrera con la titulación universitaria requerida para el acceso a cuerpos de personal funcionario del Grupo A** los de los órganos directivos centrales o periféricos, cuyo desempeño requiera el nombramiento de las personas titulares de los mismos mediante decreto o acuerdo del Consejo de Gobierno, tengan rango de Dirección General o inferior, excepto las Delegaciones del Gobierno. Reglamentariamente podrán excluirse de los órganos centrales o periféricos aquellos que, por ser de especiales características para el desarrollo de unas determinadas políticas, podrán no ser desempeñados por personal directivo público profesional.”

La propuesta da más claridad y garantías.

NO SE ACEPTA.

Art. 20.2. Se propone la siguiente redacción:2. En todo caso, el nombramiento para un puesto catalogado como de personal directivo público profesional de tipo A incluirá un acuerdo de gestión, que tendrá carácter público, en el que, de conformidad con el órgano superior, se determinarán los objetivos a cumplir y los instrumentos y periodicidad con que se producirá la evaluación de su cumplimiento, el periodo de ~~cuatro~~ **cinco** años para el que se

produce el nombramiento y su posible y única prórroga por el mismo tiempo, siempre que la evaluación de cumplimiento sea satisfactoria, así como las condiciones retributivas de carácter variable que se le asignen en función del bagaje profesional por el que fue seleccionada la persona y de los resultados de dicha evaluación de cumplimiento. La determinación y revisión de las retribuciones del personal directivo público profesional del tipo A se realizará atendiendo a las características específicas del puesto a desempeñar, teniendo en cuenta tanto consideraciones cualitativas como cuantitativas, y tomando en consideración la experiencia y capacidades acreditadas por la persona seleccionada para ser nombrada en el puesto de que se trate.

NO SE ACEPTA.

Art. 20.3. Se propone la siguiente redacción: “3. En todo caso, el nombramiento para un puesto catalogado como de personal directivo público profesional de tipo B incluirá un acuerdo de gestión, que tendrá carácter público, en el que, de conformidad con el superior, se determinarán los objetivos a cumplir y los instrumentos y periodicidad con que se producirá la evaluación de su cumplimiento, el periodo de ~~cuatro~~ cinco años para el que se produce el nombramiento y su posible y única prórroga por el mismo tiempo, siempre que la evaluación de cumplimiento sea satisfactoria, así como las condiciones retributivas de carácter variable que se le asignen en función de los resultados de dicha evaluación de cumplimiento.”

Entendemos que ampliar el periodo del mandato de estos directivos de 4 años a 5 años permite desvincular el nombramiento del periodo electoral, descartando así el clientelismo político; garantizando mayor autonomía y sometimiento estricto del nombramiento y del cese a un sistema de acreditación de competencias profesionales.

NO SE ACEPTA.

Art. 20.5. Se propone la siguiente redacción: “5. El personal funcionario nombrado como personal directivo público profesional de tipo A o B permanecerá en servicio activo sin reserva de puesto. Tras su cese volverá a desempeñar un puesto similar al que desempeñaba en el momento de su nombramiento y en la misma provincia. En su caso, el personal laboral permanecerá en excedencia forzosa con reserva de puesto”.

SE ACEPTA.

Art. 23. Respecto a la cuestión de la acreditación de competencias entendemos que es imprescindible recoger en la Ley el sistema de Acreditación de las competencias de los

puestos directivos tipo A, haciendo mención del diseño y elaboración de monografías de cada puesto, donde se recojan todos y cada uno de los requisitos, competencias, méritos y capacidades que deben cumplir los candidatos, y que estas sean públicas

¿?

Art. 25.6. Su redacción es la siguiente: “El personal directivo público profesional deberá dedicar un tiempo al año para su formación y desarrollo.”

Entendemos que debe complementarse con el diseño de un Plan de Formación para acceder a los cuadros directivos Públicos, al que pueda tener acceso todo el personal funcionario con titulación suficiente y no sólo para el alto directivo ya nombrado y “un tiempo al año” sin determinar, como se recoge en el anteproyecto.

SE ACEPTA.

Art. 27. 1. Derechos individuales. La redacción es la siguiente: “El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación.”

Entendemos que se deben especificar los derechos como lo hace el TREBEP y la Ley de la Función Pública de Extremadura. Supondría una mayor claridad de la propia Ley en cuanto a su contenido y ámbito en una materia tan relevante como los derechos de los funcionarios, en la que toda reiteración no es irrelevante ni prescindible. Por otro lado, si se especifican puede evitarse que modificaciones ulteriores de otras regulaciones puedan dejarlos sin efecto. Estamos en un momento de modificación del TREBEP y éstos pudieran variar, por lo que la redacción genérica, no conllevaría cambio en la Ley andaluza, sólo bastaría aplicar la legislación básica, sin someterla de nuevo al Parlamento, obviando la capacidad y el margen de la propia comunidad, como expone en su exposición de motivos del anteproyecto para “disponer su propio modelo organizativo y su propia política de personal”. De hecho en el siguiente apartado amplía o modula derechos individuales del TREBEP.

SE ACEPTA.

Art. 27.e). Se incluye como derecho el de trabajar en equipo. Entendemos que debe suprimirse tal referencia pues no se trata de derecho alguno sino de una cuestión metodológica.

SE ACEPTA.

Art. 28. Derechos individuales ejercidos colectivamente. “El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual que se ejercen colectivamente reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación”.

Además de hacer referencia a lo anterior, especificar los derechos.

SE ACEPTA.

Art. 30. Regula la *Responsabilidad social corporativa y cooperación internacional al desarrollo.* Entendemos que se mezclan derechos distintos

El apartado 1º: “El personal de la Administración de la Junta de Andalucía podrá colaborar en las acciones y medidas que se adopten en materia de responsabilidad social corporativa y cooperación internacional al desarrollo, contribuyendo a la mejora de las mismas.” Por exigencias sistemáticas **debe incluirse en el apartado de “deberes.”**

El apartado 2º “(La Administración fomentará este tipo de conductas, facilitando al personal la participación en las acciones y medidas de responsabilidad social corporativa y de cooperación internacional al desarrollo que se lleven a cabo en el ámbito de su organización.”. **Por exigencias sistemáticas debe incluirse en el artículo 3 del anteproyecto.**

NO SE ACEPTA.

Art. 31.2. Sobre los deberes de los empleados públicos. Nos remitimos a las alegaciones al art, 27.1.

SE ACEPTA.

Art. 31. 3. La redacción es la siguiente:” Lo dispuesto en el apartado 2 resulta aplicable al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.” Se propone la siguiente: **“Lo dispuesto en el apartado 2 resulta aplicable al personal Eventual, al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz y personal profesional directivo público profesional.”**

Entendemos que esta redacción propuesta es mucho más clara y completa que la redacción del anteproyecto, además de más sistemática.

NO SE ACEPTA.

Art. 32. *Códigos de conducta.* LA redacción del anteproyecto es la siguiente:

“La Administración podrá, previa negociación colectiva,aprobar códigos de conducta que concreten lo previsto en este Capítulo para determinados sectores profesionales o colectivos de personal, cuando las peculiaridades de su servicio así lo requieran, los cuales constituirán deberes para dicho personal, atendiendo a los principios de la normativa estatal de carácter básico.

En la Administración de la Junta de Andalucía la aprobación corresponderá al Consejo de Gobierno cuando el personal afectado preste servicios en las Consejerías, y a la persona titular de la Consejería de adscripción cuando se trate de personal de las agencias del sector público andaluz.”

Se propone la siguiente redacción:

“ 1. El personal empleado público deberá desempeñar con diligencia las tareas que tenga asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatuto de Autonomía y del resto del ordenamiento jurídico.

2. El Código de Conducta del personal empleado público está integrado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos 53 y 54 del Real Decreto Ley 5/2015 (TREBEP) y se inspiran en los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que habrán de presidir la actuación de los empleados públicos en el desempeño de sus cometidos. CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR.

3. Los órganos competentes de las Administraciones Públicas de Andalucía podrán aprobar Códigos de Conducta específicos que desarrollen lo previsto en el apartado anterior para colectivos de empleados públicos en los que por las peculiaridades del servicio que presten así sea necesario.

4. Los planes de formación de las Administraciones Públicas de Andalucía concretarán el conjunto de acciones formativas y otras iniciativas que atiendan a la divulgación y el conocimiento de los principios éticos y de conducta que configuran el Código de Conducta del personal empleado público.

5. Los principios que integran el Código de Conducta informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público.

6. En la Administración de la Junta de Andalucía la aprobación de Código de Conducta corresponderá al Consejo de Gobierno.”

SUPRIMEN EL ARTÍCULO.

Art. 35. 2 y 3.

~~2. La jornada de trabajo será a tiempo completo. Para supuestos excepcionales y previa negociación colectiva podrán establecerse supuestos en los que dicha jornada podrá ser a tiempo parcial.~~

~~3. A los efectos establecidos en el apartado 2, se entiende por jornada de trabajo a tiempo parcial aquella en la que se requiere la prestación de servicios en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo del personal funcionario a tiempo completo comparable~~

Debe suprimirse lo tachado de este apartado en su totalidad. Entendemos que para las situaciones en que el personal funcionario necesite reducir la jornada ya existen distintas modalidades de reducción de la jornada laboral en la normativa vigente.

Tal y como se redacta este artículo en el borrador del anteproyecto de ley, el objetivo va más encaminado a habilitar al Consejo de Gobierno y Consejerías a definir códigos de conducta para determinados “Sectores Profesionales o colectivos de personal” . Creemos importante referenciar, como hace el texto propuesto (Ley Extremadura), los artículos del TREBEP al respecto que tienen carácter básico y general para todo el personal empleado público, independientemente que, para ciertos sectores, por las peculiaridades sea necesario una concreción mayor o desarrollo, que deberá recaer, indudablemente en los órganos superiores de la Administración Pública, previa negociación.

SE ACEPTA PRIMERA PARTE DEL ARTÍCULO, LA SEGUNDA NO.

Art. 38.6. “El período de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse, en todo caso, el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del personal, éste tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas y, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.”

Entendemos que el párrafo segundo debe tener la siguiente redacción por ser más clara y garantista:

“No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del personal, éste tendrá derecho al abono de las vacaciones devengadas y no disfrutadas. En los casos de jubilación por incapacidad permanente o fallecimiento se tendrá derecho a solicitar compensación económica, hasta un máximo de 18 meses.

SE ACEPTA. ESTÁ RECOGIDO EN LOS DERECHOS.

Art. 43.1. La redacción es la siguiente:

~~“Por Acuerdo del Consejo de Gobierno se determinarán las condiciones y el procedimiento para que el personal al que se refiere el artículo anterior que así se considere, pueda renunciar a la dedicación exclusiva a las funciones públicas, y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse, con la consiguiente renuncia al complemento retributivo correspondiente”~~

Se propone la siguiente redacción: “El Consejo de Gobierno aprobará las condiciones y el procedimiento, previa negociación sindical en los respectivos ámbitos, para el personal a que se refiere el artículo anterior, estableciendo los casos en los que procede la renuncia de la dedicación

exclusiva a las funciones públicas y los puestos, categorías y funciones en que podrá hacerse, con la consiguiente renuncia al completo retributivo correspondiente.”

La legislación básica prevé la renuncia, en su caso, de la dedicación exclusiva y sus efectos. La propuesta de redacción del artículo deja claro la necesidad de identificar aquellos puestos de los que es posible la renuncia a la dedicación exclusiva.

SE ACEPTA.

Art. 49.1. *Promoción profesional del personal funcionario de carrera.* Se dispone que el personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional.

En el art. 49.1 se atribuye a los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional, a la carrera profesional que, como es sabido, se concreta en la carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna horizontal y vertical. De este modo se excluye a los funcionarios interinos de la carrera profesional. Partiendo de la base de que el funcionario interino es nombrado para un puesto concreto parece lógico entender que no haya derecho a que la promoción se concrete en un cambio de puesto de trabajo vía promoción interna o carrera vertical. Pero tal lógico no es de aplicación en el caso de la carrera horizontal. Debe tenerse en cuenta que la carrera horizontal (carrera inmóviles, se le llama) realmente no pasa de ser un modo de promoción retributiva pues sin que haya cambio de puesto de trabajo ni asunción de responsabilidad alguna se incrementa la retribución por la retribución complementaria correspondiente. Y por ello no existe razón alguna para que los funcionarios interinos no puedan tener derecho a participar en los procesos de promoción horizontal. Y esto ya lo sabemos por las sentencias que se han dictado por el TS en relación al derecho a la carrera de los interinos en el ámbito sanitario, especialmente en la Comunidad autónoma de Valencia, por ejemplo STS de 30-3-2017. Del mismo modo, no tiene sentido excluir a los funcionarios interinos de la retribución por el complemento de carrera profesional. Es más, no parece equitativo que al personal interinos se le pueda cesar como consecuencia de dos resultados negativos por evaluación del desempeño (art. 13.5.g) y una evaluación positiva no tenga consecuencia alguna.

En cualquier caso, es necesario no excluir a los funcionarios interinos de la promoción profesional en general ni de la carrera horizontal en particular (debe tenerse en cuenta que el EBEP también los excluye en los arts. 16, 17 y 25.1), aunque la verdad es que en el caso de que se mantenga esta exclusión serán los tribunales los que reconocerán este derecho en aplicación de la Directiva 1999/70/CE, como se ha hecho con la carrera horizontal y como se ha hecho con el sistema de consolidación de grado actualmente vigente de forma transitoria. En todo caso, por rigor sistemático y por adecuación a la jurisprudencia constante de nuestros tribunales, incluyendo al TJUE, debe eliminarse la exclusión del funcionario interino de la carrera profesional.

NO SE CIERRA PORQUE HAY ASPECTOS QUE BENEFICIAN AL PERSONAL INTERINO COMO LA CARRERA HORIZONTAL.

Art. 49.2. Se propone la siguiente redacción: “Serán objeto de negociación colectiva , en las Mesas Sectoriales respectivas, las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.”

TODA LA CARRERA PROFESIONAL SERÁ OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Art. 51.1. *Concepto.* Se propone la siguiente redacción:

“1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo ni de actividad, a través del ascenso en un sistema de tramos que son el resultado de una valoración positiva, objetiva y reglada del desarrollo profesional alcanzado.

El derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo, ~~estando su efectividad sometida, en todo caso, a la cobertura presupuestaria.~~ **las leyes anuales de presupuestos consignarán partidas para hacer efectivo este derecho.”**

No tiene sentido alguno la promoción profesional horizontal al margen de la percepción del complemento de carrera profesional (del mismo modo que los trienios no se condicionan a la cobertura presupuestaria, por ejemplo). Todas las retribuciones tienen que tener cobertura presupuestaria, es evidente y no se precisa la referencia.

SE ACEPTA.

Art. 51.2. Se propone la siguiente redacción:

“2. A estos efectos, se podrán valorar, entre otros, **la antigüedad en el puesto**, la trayectoria y actuación profesional; la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares; los conocimientos adquiridos; las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas; el resultado de la evaluación del desempeño; así como otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada, la participación en proyectos institucionales y la experiencia obtenida, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.”

NO CORRESPONDE POR ESTAR VALORADA EN LOS TRIENIOS.

Art. 53. *Procedimiento para el reconocimiento.* Se propone la siguiente redacción:

“La valoración del desarrollo profesional para el reconocimiento del ascenso a cada tramo se llevará a cabo por una comisión técnica de carácter colegiado establecida al efecto en la convocatoria, **que facilitará la información a la representación sindical durante todo el proceso y** que garantizará la objetividad y transparencia del procedimiento. No se podrá solicitar una nueva valoración para el ascenso al mismo tramo hasta transcurridos, como máximo dos años desde la última realizada, en el

caso de no haber sido superada. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para esta valoración.”

La redacción propuesta da más garantías de objetividad en la evaluación.

NO SE ACEPTA.

Art. 54.2. La redacción que proponemos a este apartado es la siguiente:

“El complemento de carrera se percibirá en la nómina del mes siguiente a su reconocimiento.”

Es más clara que la del anteproyecto que es confusa.

No tiene sentido alguno el reconocimiento administrativo de la promoción horizontal al margen de la cobertura presupuestaria para hacerla eficaz. Todos los reconocimientos en la carrera profesional, con efectos económicos, deben tener cobertura presupuestaria y ser efectivos en el mes siguiente a su reconocimiento como ocurre en los trienios

SE ACEPTA.

Art. 56.2. La redacción propuesta es la siguiente:

“La Administración incentivará la participación del personal en los procesos de promoción interna para la progresión en la carrera profesional, a través de las siguientes medidas:

a) La oferta de empleo público o instrumento similar incluirán mínimo del 25 por ciento de plazas para la promoción interna, ~~siempre que exista cobertura presupuestaria~~, las cuales podrán proveerse en la misma convocatoria del turno de acceso libre o mediante una convocatoria independiente.”

Por los mismos motivos aducidos respecto al art. 51.1.

.SE ACEPTA.

Art. 56.2. Se propone la inclusión de un apartado g con el siguiente contenido:

“En la promoción interna vertical del Subgrupo C2 al Subgrupo C1 del área de actividad o funcional correspondiente, se podrá participar sin requisito de titulación si se tiene una antigüedad de 10 años en Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos”.

ESTÁ INCLUIDO EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª.

Art. 58.2. Se propone la siguiente redacción: “Serán objeto de negociación, en las respectivas Mesas Sectoriales u órgano similar, las normas que fijen los criterios generales en materia de evaluación al desempeño.”

Es más acorde a la estructura de la negociación colectiva.

NO SE ACEPTA

Art. 59.2. Se propone la siguiente redacción: “Reglamentariamente se regulará la creación de comisiones de seguimiento con participación de la Administración y las organizaciones sindicales. Serán objeto de negociación y seguimiento en las respectivas mesas para cada ámbito”.

Es una redacción más garantista.

NO SE ACEPTA.

Art. 60. *Efectos de la evaluación del desempeño para el personal funcionario.*

Lo contemplado en este artículo tiene un marcado carácter punitivo: Efectos en carrera profesional, efectos económicos e incluso de posible pérdida de puesto de trabajo, sin que medie expediente disciplinario al respecto. Nos parece muy poco garantista la redacción dada a esta materia en general. Es por ello que se propone la siguiente redacción:

“1. La implantación del sistema de evaluación al desempeño requerirá la previa descripción y análisis de los puestos de trabajo

2. Los efectos de resultados se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público

3. Reglamentariamente se determinará los efectos que pueden derivarse de los resultados de la Evaluación al desempeño, previa negociación con la representación sindical en sus respectivos ámbitos de personal de la Junta de Andalucía.

NO SE ACEPTA.

Art. 69. *Otras retribuciones.* Se propone la siguiente redacción:

“El personal funcionario podrá percibir las retribuciones que reglamentariamente se determinen por su participación en comisiones de selección, colaboración en los procesos selectivos y participación en actividades formativas o divulgativas organizadas por las Administraciones Públicas, siempre que dicha participación cumpla la normativa sobre incompatibilidades y que la totalidad de estas retribuciones, en términos anuales, no supere el límite que reglamentariamente se establezca.

Igualmente, podrá percibir las ayudas de acción social y el premio por jubilación en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso el premio de jubilación, recogido en el Acuerdo de 18 de noviembre de 2003, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, a partir de la entrada en vigor de la Ley, será de 175 euros por año de servicio que se irá revalorizando de acuerdo con el IPC anual.”

SE APROBARÁ EN MESA SECTORIAL.

~~Art. 70.2. El personal funcionario interino no percibirá, en ningún caso, retribuciones en concepto de complemento de carrera profesional.~~

Como se ha apuntado antes la exclusión del complemento de carrera profesional para los interinos es contrario a la Directiva 1999/70/CE. No parece que tenga mayor sentido la exclusión.

SE ACEPTA.

Art. 82.2. y 4. Se propone la siguiente redacción: "Se podrá crear una Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario de cada Administración, para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo que afecten de forma exclusiva y común al personal funcionario y estatutario de cada Administración Pública de Andalucía y sus entidades instrumentales que cuenten con personal funcionario o estatutario. **Mediante Reglamento común se seguirán criterios uniformes sobre créditos horarios según representación sindical.**"

4. La competencia de las Mesas Sectoriales se extiende a los temas comunes al personal funcionario del sector ~~que no hayan sido objeto de decisión por parte de las Mesas Generales o a los que éstas explícitamente les reenvíen o deleguen.~~

NO SE ACEPTA.

Art. 84. Se propone la siguiente redacción: "*Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario.*"

~~Serán objeto de obligada negociación en su ámbito respectivo, y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, además de las materias reguladas en la normativa básica estatal, aquellas que esta Ley determine.~~

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Los planes de Previsión Social Complementaria.

Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

Los criterios generales de acción social.

Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Retribución de asistencia a comisiones de selección y mesas de negociación

La redacción propuesta garantiza que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía la negociación colectiva tendrá como mínimo ese contenido con independencia de la regulación estatal.

SE ACEPTA. LO CONTENIDO EN EL ART. 37,1 DEL EBEP, MÁS LO QUE LA LEY ESTABLEZCA.

Art. 88.2. Se propone la siguiente redacción:

“2. Son instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación de recursos humanos, la oferta de empleo público o instrumento similar y los registros de personal y la plantilla presupuestaria.

La plantilla presupuestaria se distribuirá en los siguientes conceptos:

- a) retribuciones básicas correspondientes a cada uno de los Grupos.
- b) complemento de destino asignado a los puestos de trabajo de cada nivel.
- c) complemento específico correspondiente a los puestos de trabajo que lo tengan asignado.
- d) complemento de productividad, globalmente dotado, con pormenorización, en su caso, por Departamentos, servicios o programas.
- e) gratificaciones, globalmente dotadas.
- f) indemnizaciones, globalmente dotadas.
- g) Las dotaciones presupuestarias del personal eventual y Directivo.”

NO SE ACEPTA, PORQUE NO ES UN INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN ES UN ELEMENTO DE EJECUCIÓN Y DESARROLLO.

Art.89.3. Se propone la siguiente redacción:

“3. Los planes de ordenación de recursos humanos contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo y/o de las estructuras de puestos de trabajo.

b) ~~Medidas de movilidad voluntaria, y la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.~~

c) ~~Medidas de promoción interna, de reciclaje de personal y de movilidad forzosa, de conformidad con lo previsto en esta Ley.~~

A largo del articulado de esta Ley se regula y se determina las causas o situaciones para la aplicación de las distintas movilidades: Artículo 127. Movilidad voluntaria provisional; Artículo 128. Movilidad temporal y estructural; Artículo 129. Movilidad forzosa provisional por cargas de trabajo; Artículo 130. Movilidad forzosa definitiva

Es por ello que se propone la exclusión de lo tachado. El contenido de la regulación de éstas deja claro qué en qué situaciones y las condiciones para acudir a ellas, de donde se desprende la dificultad de previsión a corto, medio lo largo plazo para una planificación utilizando estos instrumentos de movilidad.

NO SE ACEPTA.

Art. 89.3. Letras f) y g). Se propone la exclusión

~~f) Trabajo no presencial.~~

~~g) Prestación de servicios a tiempo parcial.~~

Estos dos puntos refieren formas de prestación de servicios. Por ello se propone la exclusión de estos dos puntos por no considerarlos instrumentos para planificar. En todo caso serían materia de regulación como tipos de prestación de la jornada de trabajo y no como instrumentos para planificar.

NO SE ACEPTA

Art. 89.3. Letras h) y j). Se propone la siguiente redacción:

“h). Incentivos a la jubilación voluntaria del personal **funcionario y laboral**, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social.”

~~“j) Los planes generales de ordenación del empleo público y los programas específicos se aprobarán por el órgano competente, previa negociación con las organizaciones sindicales en los términos previstos en el Capítulo III del Título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En el caso de que en una negociación de un instrumento de planificación del empleo público no se alcance acuerdo con las organizaciones sindicales, deberán justificarse expresamente los motivos por los que se considere necesaria la aprobación del instrumento.”~~

NO SE ACEPTA

Art. 90.6. Se propone las siguiente redacción.

“6. La oferta de empleo público o instrumento similar se aprobará anualmente y se desarrollará y ejecutará en un plazo máximo de 1 año. En dicha oferta se incluirá el porcentaje de plazas ofertadas por discapacidad, según la normativa vigente Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. También podrá incluir medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

NO SE ACEPTA.

Art. 98.3. Se propone la eliminación de este apartado.

Las Agencias del sector público andaluz, están incluidas dentro del ámbito de aplicación de esta Ley. Según el punto 1 de este artículo: existe un único sistema de Administración integrada de Recursos humanos. Consideramos que autorizar por esta ley la posibilidad de implantación de otro sistema exclusivo para el personal de las Agencias, una duplicidad innecesaria de recursos no justificada, por estar comprendido ese personal en el mismo ámbito que el resto de personal objeto del mismo sistema integrado. El anteproyecto establece una duplicidad prescindible y que puede dar lugar a diferentes regulaciones para una misma cuestión sin justificación alguna.

NO SE ACEPTA

Art.101,2. Creación de grupos en el cuerpos de Agentes de Medio Ambiente.

NO SE ACEPTA. SE RECOGE EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMOCTAVA.

Art. 103.1. Relaciones de puestos de trabajo. Se propone las siguiente redacción:

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa y coordinación ~~y trabajo en equipo.~~

NO SE ACEPTA

Art. 103.2. Se propone la eliminación de este apartado.

De entre los principios que ordenan y los objetivos que persigue una RPT, no se contempla la posibilidad de crear una estructura superpuesta, provisional ni complementaria de unos puestos que no sabemos ni cuales ni cuantos serán. La provisionalidad no es una característica propia de un instrumento técnico que se define como eficaz y racionalizador de los recursos.

NO SE ACEPTA

Art. 103. 3. f). (era 103.4.f)) Se propone la siguiente redacción; “Los requisitos y, en los casos en que proceda, ~~méritos, capacidades,~~ experiencia o categoría profesional para su provisión. **u otros requisitos distintos a los incluidos en el punto 3 que se determinarán Reglamentariamente.”**

NO SE ACEPTA

Art. 103.5.(nuevo) Se propone la siguiente redacción:

5. L aprobación de las relaciones de puesto de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía corresponde al Consejo de Gobierno.

NO SE ACEPTA

Art. 103.6. Se propone la siguiente redacción:

6. La elaboración, tramitación, aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración general de la Junta de Andalucía corresponde a la Consejería competente en materia de función pública, en los términos que reglamentariamente se establezcan, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 88. **No obstante para su aprobación será necesario acuerdo del Consejo de Gobierno.**

NO SE ACEPTA

Art. 103.7. Se propone la eliminación de este apartado, y ello por cuando todas las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo deben ser objeto de negociación colectiva en tanto afectan a las condiciones de trabajo y se incluyen en el art. 37 del EBEP y legislación de aplicación.

Todas las modificaciones de RPT, salvo las exceptuadas en el TREBEP, por la propia naturaleza de la que se trata la modificación que afecta en los términos que regula la normativa básica, serán objeto de negociación en el respectivo ámbito de negociación que corresponda, según lo estipula la normativa básica.

NO SE INCLUYE ESTE APARTADO EN EL ARTÍCULO.

Art. 108. 1 *Acceso al empleo público de personas con discapacidad.* Se propone la siguiente redacción:

- 1. En las ofertas de empleo público o instrumento similar se reservará un mínimo del cupo de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las que así se determinen en la legislación en materia de discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.*

SE HA MEJORADO EL ART.8 DEL TREBEP CON ESTA REDACCIÓN

Art. 109.2.a). Se propone la siguiente redacción

2. La composición y régimen de funcionamiento de los órganos de selección se establecerá reglamentariamente. A tal efecto se observarán las siguientes reglas en su composición:

“En todo caso, los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral, en cuyo caso podrá estar compuesto además por personal de esta clase. La clasificación profesional de los miembros de los órganos de selección deberá ser igual o superior a la del cuerpo, agrupación profesional funcionarial o categoría laboral objeto de la convocatoria y, al menos, más de la mitad de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la convocatoria.”

NO SE ACEPTA.

Art. 110. 6. Se propone la siguiente redacción:

“Los sistemas selectivos de personal funcionario de carrera serán los de oposición y, preferentemente, concurso oposición. El concurso tendrá carácter excepcional y podrá aplicarse en virtud de ley lo autorice y, en todo caso, por Ley del Parlamento Andaluz.”

Art. 111.2: Se propone la siguiente redacción:

“Cualquiera que sea el sistema selectivo, las convocatorias podrán prever que el acceso esté condicionado, en una fase posterior, a la realización de unos cursos de formación o especialización, o de un periodo de prácticas, ~~a los que podrá admitirse mayor número de personas asistentes que el de plazas convocadas.~~ Se precisará, en todo caso, si la admisión a tales cursos o prácticas da derecho al acceso al empleo público o si, por el contrario, éste se encuentra condicionado por la superación de dichos cursos o periodo de prácticas, que serán valorados, bien por el órgano de selección inicial, o por otro que reglamentariamente se determine, de acuerdo con la convocatoria”.

No estamos de acuerdo con que se admita mayor número de asistentes que de plazas, proponemos dejar una lista complementaria de personas que han superado el proceso y que se acuda a ella si alguna persona asistente a tales cursos o plazas no los superara.

NO SE ACEPTA.

Art. 114. Selección de personal interino. No estamos de acuerdo con este artículo y solicitamos la negociación y en consecuencia la inclusión en esta Ley de una propuesta de Bolsa Única. La creación de una bolsa única ordenada por puntuación de los méritos valorados, entre los

que primen los servicios prestados en la Administración General de la Junta de Andalucía tal y como se establece en la regulación de la bolsa única común del personal laboral.

Selección de personal interino.

PROPUESTA DE BOLSA ÚNICA POR PARTE DE ISA, ORDENADA POR ANTIGÜEDAS PARA EL PERSONAL INTERINO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

TRAS LA NEGOCIACIÓN SE RECOGE EN EL TEXTO:

5. En el caso del personal funcionario, cuando el proceso selectivo se convoque por los sistemas de oposición o concurso-oposición, las bolsas de empleo se integrarán ~~preferentemente~~ por aquellas personas aspirantes que, sin haber superado el proceso selectivo, hubiesen superado el mayor número de ejercicios conforme a las actas de los correspondientes órganos de selección.

Asimismo, ~~también se integrarán~~ ~~podrán integrar~~ **en** las bolsas de empleo aquellos otros colectivos que, por razón de los servicios prestados en la Administración de la Junta de Andalucía u otras circunstancias objetivas, se considere oportuno incluir, así como aquellas personas aspirantes que, estando incursas aún en el proceso selectivo que corresponda, hubieran superado uno o más ejercicios, y aquellas otras que, sin haber superado la primera o única prueba del proceso selectivo, hayan obtenido una puntuación mínima que vendrá determinada en función al mayor o menor número de efectivos que resulte conveniente incorporar a la bolsa para cada cuerpo o especialidad, según las necesidades detectadas por parte del órgano competente en materia de Función Pública.

~~Las personas aspirantes a las que se refiere el párrafo anterior se incorporarán a la correspondiente bolsa a continuación del último de los integrantes de la última persona integrante que haya superado el mayor número de ejercicios del proceso selectivo.~~ Reglamentariamente se determinará la ordenación y régimen de funcionamiento de las bolsas de empleo.

AUNQUE NO ES NUESTRA PROPUESTA, CREEMOS QUE NO EXCLUYE NI PONE EN UN PLANO SUPLETORIO AL PERSONAL INTERINO.

Art. 116. Se propone la siguiente redacción más acorde con la regulación básica.

Artículo 116. Causas de pérdida de la condición de personal funcionario.

“Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:

a) La renuncia a la condición de personal funcionario.

b) La pérdida de la nacionalidad, salvo que no sea requisito de acceso, en los términos establecidos legalmente.

~~La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determina la pérdida de la condición de personal funcionario, salvo que de forma simultánea se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos estados.~~

c) La jubilación total.

1. La jubilación del personal funcionario puede ser:

a) Voluntaria.

b) Forzosa, por el cumplimiento de la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o de incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) Parcial (Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.).

2. La jubilación voluntaria y la jubilación parcial se concederá a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa del personal funcionario se declarará de oficio al cumplir la persona la edad legalmente establecida.

d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tenga carácter firme.

e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tenga carácter firme.

1. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando haya adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de personal funcionario respecto a todos los empleos o cargos que se hayan desempeñado.

2. La pena principal o accesoria de inhabilitación especial, cuando haya adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de personal funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.”

NO SE ACEPTA.

Art. 119.7. Incluir el siguiente apartado por razones de justicia y equidad.



“7. Si la solicitud de rehabilitación se presenta antes de que transcurran dos años desde la extinción de la relación de servicio como consecuencia de la jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el personal funcionario se reincorporará al último puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo, el cual le quedará reservado durante ese período de tiempo.”

NO APARECE EN EL TEXTO, TIENE REGULACIÓN PROPIA.

Art. 124.2. Se propone la siguiente redacción:

~~2. Los concursos generales para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo vacantes, para puestos de trabajo de un determinado ámbito o para puestos de trabajo concretos, en atención a las necesidades del servicio..~~

Los concursos generales para la provisión de puestos de trabajo convocarán para la provisión mediante concurso de méritos todos los puestos de trabajo vacantes y dotados presupuestariamente a fecha de convocatoria, así como aquéllos que resulten vacantes debido a la adjudicación a su titular de un nuevo puesto que serán a resultas. En ningún caso se incluirán en los mismos los puestos de trabajo que tengan adscrito personal funcionario ~~de carrera~~ por razones de salud o por razones de violencia de género.

NO SE ACEPTA.

Art. 124.3. Se propone la siguiente supresión:

3. La provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, cuya forma de provisión en la relación de puestos de trabajo sea el concurso general, podrá tramitarse mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, en cuyo caso, la convocatoria será única, permanente en el tiempo, en los términos que se establezcan reglamentariamente, y abierta a la participación del personal funcionario ~~de carrera~~ que cumpla los requisitos establecidos en sus bases. **En caso de no utilizar la modalidad de concurso abierto y permanente, el concurso tendrá lugar una vez al año.**

NO SE ACEPTA.

Art. 124.6. Se propone la siguiente redacción:

“6. El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por concurso general para participar en los sucesivos procedimientos de provisión por concurso general será asimismo de ~~tres~~ dos años, **excepto en el ámbito de la Consejería u Organismo Autónomo en que se tiene destino.**”

SE ACEPTA EL PERIODO DE 2 AÑOS, NUESTRA OTRA APORTACIÓN NO DE ADMITE.

Art. 124.7. a) Se propone la siguiente redacción:

7. El personal funcionario que haya accedido a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso general podrá ser removido del mismo, previa audiencia, mediante resolución motivada, por el órgano que realizó el nombramiento, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

~~a) Cumplimiento inadecuado o rendimiento insuficiente, que no comporte sanción disciplinaria, verificado conforme a los criterios utilizados para la evaluación del desempeño, en el plazo de seis meses desde que se produzca la incorporación al puesto.~~

En la práctica supone una sanción disciplinaria al margen del régimen disciplinario en el cual se formulan unas acusaciones concretas de las que el implicado se pueda defender estando amparado por sus garantías jurídicas justificándolo con el trámite de audiencia y la resolución motivada. (Actualmente regulado en el artículo 42. Remoción del Puesto de Trabajo del Decreto 2/2002.)

Esto supone el retorno al puesto anterior del grado consolidado desde el que se concursó ya que no se ha consolidado el grado en el nuevo puesto, es decir retroceder en la carrera administrativa como si no se hubiera concursado y obtenido plaza.

~~e) La obtención de tres resultados negativos de forma consecutiva en la evaluación del desempeño regulada en el Título V.~~

El funcionario es permanentemente evaluado, escrutado, sancionado al margen del régimen disciplinario y enviado a cursos de reciclaje por una comisión con un conocimiento del asunto muy dudoso a no ser el de su jefe inmediato y sin la garantía de las OO.SS que tampoco podrían hacer mucho, de ello dependen además complementos económicos.

Viene a sustituir a la polémica productividad, fuente de tantos agravios y conflictos desde hace décadas.

Esto es un atentado contra la inamovilidad en el desempeño del empleo que se pierde solo cuando se cometen las infracciones previstas en el régimen disciplinario o los delitos del Código Penal y que es una garantía funcional establecida para que los funcionarios ejerzan sus tareas con imparcialidad y objetividad, manteniendo una posición de neutralidad respecto de quien ejerza la dirección política de la Administración Pública.

La garantía para los ciudadanos de disponer de una función pública profesional se encuentra recogida en la Constitución Española en su artículo 103 (“servir con objetividad los objetivos generales” e “imparcialidad en el ejercicio de las funciones”), esto representa un retroceso y abrir el camino para facilitar la tarea de quienes pretenden que la Administración Pública atienda más a la satisfacción de sus intereses de grupo que a los generales.

Este Art. 124.7 desde el apartado “a” al “c” concuerda poco o nada con el Artículo 121.1.

Art. 124.9 y 10. Se propone la siguiente redacción:

“10. En todo caso será obligatorio la presencia de las organizaciones sindicales con representación en las correspondientes Comisiones de Evaluación del Desempeño.

11. En toda convocatoria pública de concurso y en las mismas condiciones establecidas legal y reglamentariamente, procederá una segunda provisión de los puestos que continuaran vacantes porque no se hayan ocupado por parte del personal funcionario de carrera, en la que podrá participar el personal funcionario interino, debiendo cesar en las circunstancias establecidas para su condición, referidas en todo caso al puesto de destino y no al que ocuparan con anterioridad al concurso.”

Art. 125.4. Se propone la siguiente redacción:

~~Los méritos, tanto de la fase general como de la fase específica, serán valorados por una comisión técnica, cuya composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente, conforme a los principios, criterios y reglas de funcionamiento establecidos en la normativa estatal de carácter básico. Las personas integrantes de dicha comisión serán designadas por la autoridad convocante y, en cualquier caso, al menos una de ellas será propuesta por el órgano competente en materia de personal del organismo afectado y otra, a propuesta del órgano directivo al que esté adscrita la plaza convocada.~~

“Según la naturaleza de los puestos a cubrir y cuando así lo determine la convocatoria, los concursos podrán constar de dos fases:

a) En la que se valorará: el grado personal, el trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento y la antigüedad.

La comprobación de los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto, para lo que podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, que deben necesariamente especificarse en las convocatorias.

b) La memoria consistirá en un análisis de las tareas del puesto y de los requisitos, condiciones y medios necesarios para su desempeño, a juicio del candidato, con base en la descripción contenida en la convocatoria.

c) Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de la Mesa Sectorial de la AGJA, participaran como miembros en la Comisión de Valoración del ámbito de que se trate.”

NO SE ACEPTA

Art. 125.7. Se propone la siguiente redacción:

“7. Cada Consejería de la Junta de Andalucía será competente para proponer, en su ámbito respectivo, el número de plazas que podrán ser provistas por personal perteneciente a otras Administraciones distintas de la Administración general de la Junta de Andalucía. para lo cual se tendrá en cuenta la exigencia de la reciprocidad en el número de puestos de los mismos niveles respecto a estas otras administraciones.”

NO SE ACEPTA

Art. 125. 9. Se propone la siguiente redacción.

“9. El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por concurso específico para participar en los sucesivos procedimientos de provisión por concurso específico será de ~~tres~~ **dos** años.”

NO SE ACEPTA

Art. 127.1. Se propone la adición del siguiente inciso:

“El personal funcionario interino que pertenezca al cuerpo y especialidad al que se encuentre adscrito dicho puesto, que reúna además los requisitos establecidos para su desempeño podrá participar en las convocatorias de movilidad provisional, siendo valorado para la ocupación de puestos en el caso de que no hubiera candidatos funcionarios de carrera adecuados.”

Lo que hasta ahora se conoce como Art. 30 Ley 6/1985 sin que se le vea sentido a lo de prestar consentimiento que ya va implícito al presentar solicitud.

Valorar en los concursos los puestos provisionales sería aceptable si se suprimiera la autorización previa de modo que todo el personal funcionario pudiera acceder a ellos en condiciones de igualdad.

NO SE ACEPTA

Art. 127.5. Se propone la siguiente redacción:

“5. El personal funcionario de carrera sujeto a movilidad voluntaria provisional tendrá derecho a la reserva del puesto de origen y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe.

~~En caso de que el puesto ocupado como consecuencia del procedimiento regulado en el presente artículo fuera de nivel superior al de origen, el tiempo de permanencia en el mismo podrá valorarse para la carrera profesional, una vez que el personal funcionario obtenga por cualquiera de los procedimientos ordinarios de provisión un puesto de dicho nivel.~~

NO SE ACEPTA

Art. 133.1. Se propone añadir el siguiente inciso:

“El personal funcionario Interino podrá permutar el puesto de trabajo al que esté adscrito de forma provisional, con otro puesto ocupado por personal interino. La permuta se autorizará por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, previo informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.”

NO SE ACEPTA

Art. 134.2. Se propone la siguiente redacción:

“Durante la asignación de funciones se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto asignado sin perjuicio, en su caso, de las indemnizaciones por razón del servicio que pudieran corresponder.”

NO SE ACEPTA.

Art. 143. *Servicio activo.* Se propone la siguiente redacción:

1. Se hallará en situación de servicio activo quien preste servicios como personal funcionario ~~de carrera~~ en la Administración Pública, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación.

2. Quien esté en situación de servicio activo disfrutará de todos los derechos inherentes a su condición de personal funcionario ~~de carrera~~ y quedará sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

NO SE ACEPTA.

Art. 144.4. Se propone la siguiente redacción:

“4. La situación de servicios especiales dará derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo si éste hubiese sido obtenido con carácter definitivo mediante concurso. **Con el derecho al menos a reingresar en la misma localidad, con categoría, nivel o escalón consolidados.**”

SE ACEPTA.

Art. 145.2. Se propone la siguiente redacción:

“2. El personal transferido a otras Administración se integra plenamente en la organización de su función pública, hallándose en la situación de servicio activo en la misma.

La Administración, al proceder a esta integración del personal transferido como propio, respetará el grupo o subgrupo del cuerpo, especialidad u opción de procedencia, así como

los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera profesional que tuviese reconocidos. **manteniendo todos sus derechos en la Administración de origen como si se hallara en servicio activo."**

NO SE ACEPTA.

Art. 148. 1 *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas y debiendo permanecer en la misma durante un período mínimo de **un año** años, al personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

SE ACEPTA.

Art. 149.1.b). Se propone la siguiente redacción:

Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de otro familiar que se encuentre a su cargo, hasta el ~~segundo~~-**tercer** grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o ésta se encuentre interrumpida por el desarrollo de una enfermedad muy grave. **En caso de familiares de tercer grado, deberán encontrarsesituación de Grado II o Grado III de Dependencia y acreditar formalmente el personal empleado público que son las personas cuidadoras familiares".**

La anterior redacción se hace en atención a lo siguiente. Desde hace algunas décadas, con el acceso de las mujeres al mundo laboral, estamos presenciando un cambio en el modelo familiar, que incluye a las personas mayores no definidas en primer y segundo grado de consanguinidad, cuyo cuidado recaía antes en las mujeres que permanecían en casa, ya que formaban (y forman) parte de la unidad familiar. La mayoría de esas personas, son también mujeres, que en su momento no accedieron al mundo laboral, bien por contraer matrimonio, o por no tener ni formación ni oportunidad, o se mantuvieron solteras sin hijos o hijas (que serían primer grado) que se ocupen de su cuidado ahora, y recayendo éste en sobrinos/as, primos/as, e incluso grados familiares más alejados.

SE ACEPTA BUSCAR UNA REDACCIÓN ALTERNATIVA, “O FAMILIAR QUE SE ENCUENTRE CUALQUIER PERSONA...

Art. 149.6. Se propone la siguiente redacción:

“6. Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. ~~sin que ello suponga derecho a indemnización por su asistencia o participación”.~~

NO SE ACEPTA.

Art. 152.2. Se propone la siguiente redacción:

“2. ~~En ningún caso el trabajo desarrollado en esta situación se valorará en las convocatorias de concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía.”~~

NO SE ACEPTA.

Art. 153. *Excedencia por incompatibilidad.* se propone la eliminación del inciso tachado

~~2. El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.~~

NO SE ACEPTA. SE RECOGE EN EL REGLAMENTO DE 2005.

Art. 156.1.b. se propone la eliminación del inciso tachado.

“b) Para el caso de que el personal procedente de la situación de suspensión solicite su reingreso y no resulte posible concedérselo en el plazo de seis meses contados a partir de la extinción de la responsabilidad, ~~por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.”~~

No aparece en R.D. 365/95 No se entiende que una vez cumplida la suspensión no se pueda acceder al empleo cualquiera que sea el motivo. Es una doble penalización.

NO SE ACEPTA

Art. 156.4. se propone la eliminación del inciso tachado.

“4.El personal excedente forzoso no podrá ocupar puestos de trabajo en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa, ~~salvo en los supuestos contemplados por la normativa sobre incompatibilidades y previa autorización. La obtención de puesto de trabajo en dicho sector determinará, en su caso, el pase a la situación administrativa que corresponda.”~~

No aparece en R.D. 365/95

Art. 161.1. Añadir las siguientes situaciones:

~~f) Excedencia voluntaria por agrupación familiar~~

~~g) Excedencia por cuidado de familiare~~

SE ACEPTA EL APARTADO g

Art. 166. *Faltas muy graves.* Añadir las siguientes faltas:

~~e) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.~~

~~f) La agresión verbal o el trato gravemente irrespetuoso a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.~~

NO SE ACEPTA

Art. 167. *Faltas graves.* Eliminar las siguientes faltas.

~~g) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.-~~

~~h) La agresión verbal o el trato gravemente irrespetuoso a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.-~~

NO SE ACEPTA

Disposición adicional Decimoquinta. Declaración a extinguir de cuerpos de personal funcionario.

Se declaran a extinguir del Cuerpo Auxiliar Técnico las opciones de Guardería Forestal,

de Informática y de Seguridad. El Consejo de Gobierno procederá, en su caso, a su reordenación y clasificación integrándolos en los cuerpos que tengan asignados igual titulación académica y retribuciones similares.

Se solicita la eliminación de esta disposición adicional las referencias a la extinción de estos tres cuerpos. No se encuentra en la exposición de motivos razón alguna que justifique la extinción de estos cuerpos administrativos que hasta la fecha tienen una funcionalidad en la organización administrativa en sus respectivas Consejerías. No existe motivo alguno que justifique la desaparición de estos cuerpos con la agravante de que la desaparición de los mismos no va acompañada de medida paliativa alguna en relación al personal interino que por lo que se refiere a Guardería forestal e informática supondrá el cese definitivo en sus puestos y la imposibilidad de ingresar en bolsa de trabajo temporal que permita ulteriores nombramientos. Por ello la extinción de estos cuerpos debe ir junto con medidas específicas para el personal interino que está prestando servicios en puestos de trabajo.

Respecto al personal de seguridad, deben reiterarse que no consta razón alguna para una medida tan drástica como la extinción e integración en otros cuerpos que tengan asignados igual titulación académica y retribución. Debe tenerse en cuenta que las funciones que este personal desarrolla no son equiparables a las de ningún otro cuerpo, grupo o subgrupo de funcionarios por lo que es precisa su consideración especial y diferenciada de los demás cuerpos de funcionarios. Se precisa que se mantenga el referido cuerpo para una gestión adecuada a las peculiaridades de este personal en materias tan relevantes como jornada laboral, retribuciones, traslados, condiciones de trabajo, etc, pues han de valorarse circunstancias que no concurren en la gran mayoría de empleados públicos de la Junta de Andalucía. Además, este personal es funcionario pero están encajados en ese cuerpo desde hace años, sin posibilidad de promoción y sin que se renueve al personal porque no ha habido convocatorias de acceso. La media de edad es avanzada, 57,81 años, por lo que se solicita, que si a pesar de todo lo expuesto se extinguen los cuerpos las plazas permanezcan a extinguir hasta la jubilación del personal.

EN EL TEXTO DUODÉCIMA. NO SE ACEPTA

Disposición adicional decimoctava: Proponemos la creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Comunicación y Relaciones Informativas de la Administración de la Junta de Andalucía, ya que existe en otras administraciones, como es la de la Generalitat Valenciana, y en la propia Administración del Estado, dirigido a Licenciatura en Comunicación Audiovisual, Licenciatura en Periodismo o bien, título universitario oficial equivalente de grado.

Hemos observado que, según la Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Dirección

General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se procede a la convocatoria de la constitución y actualización permanente de la Bolsa Única Común en las categorías profesionales del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en el Grupo I existe la categoría de Técnico/a Ciencias de Información, para la que se expresa como requisito de titulación las Licenciatura o Grado en Periodismo, o en Publicidad y Relaciones Públicas, obviando la Licenciatura o Grado en Comunicación Audiovisual que también se imparte en la Facultad de Comunicación, como las dos anteriores, cuyo contenido está directamente relacionado con las funciones a desarrollar.

Nuestra propuesta está basada en que en Andalucía existe un Consejo Audiovisual que no tiene entre su personal estos perfiles de formación.

NO SE MANIFIESTAN. AHORA OCTAVA.

Disposición transitoria 5ª. Se propone la siguiente redacción:

Quinta. *Movilidad interadministrativa.*

Hasta tanto no se aprueben por la Conferencia Sectorial de Administración Pública los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para la movilidad interadministrativa, el artículo 126.3 y el 141. 6, 7 y 8 requerirán un informe previo de la Dirección General competente en materia de función pública en lo referente a la naturaleza del puesto a desempeñar, sistema de acceso y funciones. **No obstante, quedará condicionado al establecimiento de criterios de reciprocidad mediante los correspondientes convenios o instrumentos de colaboración, salvo en el caso del personal funcionario con habilitación de carácter nacional, al que se le aplicará lo establecido en la normativa autonómica específica.**

NO SE ACEPTA

Disposición transitoria 7ª, Se propone la siguiente disposición:

Bolsa de empleo de estabilización , RDL 14/2021.

“Las empleadas y empleados públicos que ocupen plaza en situación de concatenación de contratos o relaciones laborales de duración determinada por periodo superior a los 3 años, ocupando puestos permanentes y estables o estructurales, a tenor de la STS 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, cuyas plazas se incluyan en una OPE de estabilización y resulten cesados en el proceso selectivo, serán incluidos en una bolsa de empleo exclusiva, permanente y preferente a todas las demás bolsas de empleo que pudieran existir al objeto de nuevos nombramiento de personal interino o temporal. “

NO SE ACEPTA

Disposición transitoria 9ª. Se propone la siguiente disposición:

Complementariamente a lo anterior, las plazas que se vengán ocupando por personal interino por más de 5 años mediante nombramientos sucesivos o por un solo nombramiento se declararán a extinguir manteniendo al adjudicatario/a en interinidad hasta que por los medios legalmente previstos

se elimine la plaza. Durante ese periodo de tiempo el funcionario/a interino tendrá derecho a que se le mantenga en la relación de servicio.

Las razones que justifican esta medida son las mismas que se han expuesto en numerosas ocasiones, dándose efectividad a las exigencias de la Directiva 1999/79/CE en cuanto se adopta en el Derecho interino una medida sancionadora a las situaciones de fraude en la contratación temporal así como una medida sancionadora que evite estas prácticas por la Administración.

NO SE ACEPTA