

## **COMPARECENCIA PARLAMENTARIA PROYECTO LEY**

### **PRESUPUESTOS PARA ANDALUCÍA 2023**

Buenas tardes. En primer lugar, desde Iniciativa Sindical Andaluza queremos agradecer a la Presidencia de la Comisión de Hacienda la invitación para participar en la comparecencia del Proyecto de Ley de Presupuestos.

Como tercer sindicato con representación en la Mesa Sectorial de Administración General nos centraremos en lo que nos demanda nuestro ámbito de representación, el Título II del Proyecto de Ley: “De los créditos de personal” y en algunas disposiciones adicionales que nos afectan.

#### 1. Sobre la Exposición de Motivos

El Presupuesto de 2023 propone “continuar avanzando en el fortalecimiento y la mejora de los servicios públicos, a través de 5 ejes”. Además, hace referencia a la extraordinaria aportación financiera de la UE, lo que supone sin duda un desafío desde el punto de vista organizativo y de gestión. Estamos de acuerdo en que habrá que seguir trabajando para maximizar la ejecución de fondos y dar cumplimiento a los distintos hitos y objetivos requeridos.

Sin embargo, si contextualizamos este planteamiento, con una concatenación de crisis desde 2020, sanitarias, ambientales, y la energética actual, nos exigen una respuesta acorde a los tiempos y requiere por parte de los responsables políticos que ese fortalecimiento y mejora de los servicios públicos sean más que palabras.

El proyecto de ley mantiene también la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres, desde la perspectiva de género, así como “apuntalar y robustecer el crecimiento económico de Andalucía fortaleciendo sus potencialidades para hacer frente a los principales retos de desempleo, regresión demográfica, transición hacia una economía más sostenible, etc.”.

Señorías, esto sólo se podrá llevar a cabo con un sector público moderno, eficaz, motivado ya adaptado a las necesidades actuales. Debemos dejar atrás los tiempos de una administración lastrada por el inmovilismo, con empleo público precario e inestable, en interinidad permanente, creciendo sólo hacia agencias públicas externalizadas y a través de puestos de libre designación o eventuales. Ahora les ofreceré los datos.

Es el momento de mirar hacia adelante y tomar las decisiones adecuadas para transformar la administración general en un aliado fundamental para acelerar los retos que nos exige el momento. El desafío es enorme, pero les aseguro que los empleados públicos, los que están, y los que llegarán, están a la altura para afrontarlo.

## 2. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Desde el inicio de la crisis económica de 2008, las medidas de ajuste han ido mermando derechos laborales y retributivos del personal de la administración pública que nunca se han recuperado, pese a que ya ha transcurrido más de una década.

Los empleados públicos realizaron en aquella crisis, igual que en las actuales, un esfuerzo ímprobo para mantener la prestación de servicios. Entonces pagamos la austeridad de nuestro bolsillo, sin compensación, y se ha ido perdiendo poder adquisitivo que no se ha recuperado (Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal).

Desde ISA solicitamos la recuperación de estos derechos:

- Que se inste al Gobierno Central a que restituya las pagas extraordinarias, como retribuciones básicas que son, mermadas desde el año 2010.
- Que se establezca un complemento que equipare la retribución por antigüedad a la del grupo A, para igualarla con los sueldos más bajos.
- Que se abone lo pendiente de las pagas adicionales de los años 2.013 y 2.014, que solicitamos que se incluyan en los Presupuestos.
- La recuperación de todas las ayudas de acción social a los funcionarios de la Junta de Andalucía, incentivos que quedaron en suspenso en 2012 y que deberían haberse reimplantado en 2019, (4 años de retraso).
- En junio de 2019 el recién estrenado gobierno afirmó estar ultimando una propuesta para reparto los fondos adicionales. Si entonces el estar recién llegados no les eximía de sus responsabilidades, 4 años después -que ya no son nuevos- mucho menos. Sobre todo, cuando seguimos sin propuesta y sin reparto.

Todos estos fondos perdidos y derechos no recuperados se van dilatando año tras años, pese a tener presupuestos expansivos, que los hay desde hace más de cinco años.

En general, los gastos de personal del Presupuesto de 2023 suponen el 32,4% del gasto total (45.603,8 millones). El peso relativo de los gastos de personal es prácticamente idéntico al de 2021, cuando fue de 32,6% sobre un total de 40.188 millones. Es decir, el número de personal realmente ha disminuido, puesto que es menor porcentaje.

Con estas cifras, los empleados públicos y también los miles de opositores que se preparan para acceder a la administración, ven cómo año tras año crecen los puestos de altos cargos (270 altos cargos en el presupuesto de 2023, 17 más que en 2021) y otros

eventuales, mientras la estructura que soporta toda la administración va poco a poco perdiendo recursos y personal.

### 3. SITUACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO. OFERTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Los servicios de la Administración General de la Junta de Andalucía han perdido personal para gestionar el servicio público, las Relaciones de Puestos de Trabajo están dotadas en un 50%, lo que supone una plantilla deficiente y una dificultad en la prestación del servicio, en la promoción del personal y en la creación de empleo.

*Art.13. Oferta de empleo pública 2023.*

- *Con respecto a la tasa de reposición podrá acumularse en aquellos sectores, cuerpos, especialidades, escalas o categorías profesionales cuya cobertura se considera prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.*
- *Durante el año 2023, no se contratará personal interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables*

Estas plazas son importantes para las OEP

De hecho, Andalucía está más de un punto por debajo de la media de las CCAA en empleo público de la Administración General (3,60 personas por cada mil habitantes, mientras la media está en 4,44).

Urge trabajar en una revisión profunda y actualización de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) de la Administración Andaluza y ampliar esta plantilla para poder revertir la carencia de empleo público que se ha producido durante los años que no se ha cubierto al 100% la tasa de reposición.

La Administración General es el sector más castigado por estas reducciones, de ahí que tengamos puestos de Administrativos o Auxiliares Administrativos por ejemplo en Institutos sin cubrir. Caso similar de desdotación y falta de personal funcionario lo encontramos

en las Oficinas del SAE.

En los últimos años los pocos puestos de trabajo que se han creado han sido en su mayoría puestos de libre designación, careciendo de una estructura intermedia, que, en repetidas ocasiones, ISA ha solicitado. Faltan tanto puestos bases, ejemplo significativo son los de informática, supliéndose su falta con la externalización del servicio –a lo que nos oponemos rotundamente-, puesto que no existe convocatoria pública de empleo pese a la falta que hace., como puestos estructurales, que son los que permiten al personal funcionario poder optar una carrera administrativa.

Insistimos, recuperar el empleo perdido es un objetivo fundamental para pasar de las palabras a los hechos, pero sobre todo para avanzar en calidad y eficacia de los servicios públicos. De lo contrario tenemos una pirámide invertida, es decir, más altos cargos y PLD que puestos de estructura, los que de verdad soportan y llevan a cabo el buen funcionamiento diario de la administración y la prestación de servicios públicos. Están cercenando la carrera profesional de las y los funcionarios, impidiéndoles poder crecer laboralmente hacia niveles más altos, puestos que no se ofrecen.

#### A) FALTA DE INCENTIVO EN DISTINTOS CUERPOS FACULTATIVOS

1. Reclamamos dotación y oferta de plazas dependientes de la Consejería de Cultura: Conservadores del Patrimonio, arqueólogos, Archiveros, Bibliotecas y Museos, grupos A1 y A2. Además solicitamos una revisión en profundidad de la RPT de la Consejería, que cree una estructura adecuada.
2. Agentes de Medio Ambiente, modificación de la Orden de 20 de diciembre 2021, por la que se modifica la del 28 de octubre de 1999 retribuciones de modificada aún con el pequeño incremento del (2021). Sufren un envejecimiento del cuerpo y necesidad de oferta de plazas en las OEP. Como resumen, de 1300 que eran en 2005, en 2022 quedan algo más de 700. Pero el grueso del

cuerpo se incluyó cuando se transfirieron las competencia, momento del cual van a cumplirse 35 años, por tanto en un periodo de 5 a 8 años se jubilará más de un 50% de la plantilla.

3. Educadores Sociales, A22018 son muy pocos en Andalucía, no se convocan a penas plazas y parte de las que hay, en concreto de las 68 plazas de RPT solo quedan 56 ocupadas, cuyas condiciones de trabajo están provocando que estos puestos no se cubran en los concursos de traslados. En Andalucía hay 99 zonas de transformación social que ni siquiera se están cubriendo. Solicitamos que se oferten plazas y se cubran, mientras se resuelven las convocatorias, con personal interino.
4. Los A2028, Ciencias Sociales y del Trabajo
5. Los cuerpos de Informática, escasos, más aún después de haber creado la ADA y muy necesarios. Se han convocado pocas plazas en las OEP, además se han cesado y se están cesando al personal interino que lo llevan ocupando durante décadas, mientras no se oferta ni una sola plaza a la OEPE de 2022.
6. ISA viene solicitando desde hace años que se convoquen ofertas de empleo, sobre todo la Promoción Interna sobre todo en cuerpos como el A2.1100 y A21200, que tienen una gran demanda.
7. Se continúa en 2023 con las limitaciones de nombramiento de personal interino, salvo urgente necesidad. El panorama actual, tras la resolución de las OEPE 2017-2019, cuyo resultado ha sido un auténtico fracaso, por no cumplir con los objetivos marcados de la consolidación y estabilización para el personal que se encuentra en fraude de Ley. Ahora estas personas están siendo cesadas, muchas de ellas, más de 700 con más de 20 años de antigüedad, quedándose en una situación precaria, fuera del mercado laboral y de las posibilidades de beneficiarse de la Ley 20/2021 para ....., olvidándose los legisladores de aquellas personas cuyas plazas, en fraude de ley, se convocaron en unos procesos que no tuvieron en cuenta, ni su experiencia ni sus circunstancias, originando situaciones tan injustas como los agravios comparativos que se

van a producir. En el mismo ámbito de la Administración General el personal de los Entes Instrumentales, verán cumplidas sus expectativas de acceso que marca la ley 20/2021, el personal de la Administración Local, tanto ayuntamientos como diputaciones, etc.

Ante esta situación, creada por la propia Administración no es de justicia que se castigue al trabajador, que se le cese sin derecho a indemnización por despido, obligando a tener que acudir a los tribunales de justicia por lo que ISA plantea, la creación de una bolsa única ordenada por antigüedad, como las de Educación, Sanidad y el personal Laboral del VI convenio, de la misma Administración General, en aras de aprovechar el potencial humano formado y con experiencia, de lo que adjuntamos nuestros argumentos jurídicos. De esta forma se evitarían las cinco bolsas que hay para el personal funcionario, teniendo que recurrir, en demasiadas ocasiones, a los llamamientos del SAE.

La falta de personal en la Junta que les estoy detallando evidencia una realidad que no quieren admitir, o no están sabiendo interpretar y que pasa por las jubilaciones que cada año se producen y que van en aumento, puesto que tenemos un funcionariado con una media de edad de más de 55 años. Esto unido a los despidos masivos de personal interino por los "ERES encubiertos" que están suponiendo muchas de las convocatorias extraordinarias de empleo, están llevando a la administración a un adelgazamiento permanente que lastra el funcionamiento de los servicios públicos. Si atendemos a las previsiones de la próxima década, si esto no se revierte, la situación empeorará.

Según datos del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Junta de Andalucía 2022-2030, se han perdido un millar de plazas desde 2010 a 2021, si atendemos a que se han ofertado 5.039 plazas, pero se han jubilado casi 6.500 funcionarios.

En 8 años, será el 41% de la plantilla total, sin que haya existido un relevo natural de personal más joven que se incorpore a estos puestos y, por tanto, con la extinción de la plaza en cuestión en

muchos casos.

Con esta falta de personal y unos servicios públicos cada vez más mermados de efectivos, los servicios públicos han funcionado hasta en tiempos de pandemia, con un teletrabajo que se impuso por la necesidad del momento, por la eficacia y profesionalidad de los funcionarios. ISA solicita que dados los buenos resultados y la situación energética actual, se regule el teletrabajo.

Ustedes tienen en sus manos las herramientas necesarias y el presupuesto para la creación de empleo. Y son ustedes los que toman las decisiones. Pueden revitalizar los nombramientos de personal funcionario interino, que compone las bolsas de trabajo, respetando así el objetivo para el que fueron creadas.

Con el cese del personal interino, la Junta de Andalucía va a prescindir de 1.440 empleados públicos interinos, personas que llevan prestando un servicio público en la administración desde hace más de 20 y 30 años -36 años en algunos casos-, personas que van a pagar con su puesto de trabajo una responsabilidad que es exclusiva de la administración, por haber consentido este fraude de ley durante décadas. Personas con experiencia y trayectoria impecable, la mayoría con más de 50 años de edad, y que van a quedar en situación de precariedad, en el paro.

La administración tiene que dar una respuesta a este personal, y no convertirlos en chivos expiatorios.

Desde ISA reclamamos que se aumenten las 578 plazas en el proceso de estabilización, aplicando la disposición adicional octava de Ley 20/21, de 28 de diciembre, ya que las ofertadas son claramente insuficientes. De no ser así, será el único colectivo que no se va a beneficiar de la ley estatal, que como hemos señalado anteriormente, muchos de ellos quedarías en una situación muy grave hasta su jubilación.

Mirando la calidad de la prestación del servicio, y no sólo a los números, entre 300 y 400 administrativos y auxiliares administrativos

interinos van a ser despedidos, ocasionando un problema de desmantelamiento, en la mayoría de los órganos administrativos. Ni los interinos despedidos merecen ser tratados como inventario desechable de la administración, ni los nuevos funcionarios comenzar su andadura con escasez de personal y servicios desmantelados.

Sí es cierto, y para no quedarnos sólo en la crítica, reconocemos desde ISA que ha habido avances, gracias a la receptividad y a la voluntad de diálogo de la administración. El pasado mes de octubre, en la Mesa Sectorial, la Junta se comprometió con ISA y demás sindicatos a cambiar el baremo de las pruebas de acceso y *los criterios de desempate*. Esperamos que cumplan también con el compromiso de revisar el número de plazas para aumentar la oferta de empleo pública extraordinaria, *totalmente insuficientes*.

Concluyo apelando al buen criterio de los aquí presentes y, sobre todo del gobierno de la Junta, para conseguir una administración ágil y eficaz, capaz de dar respuestas a los grandes desafíos que tenemos encima de la mesa y que ustedes bien describen en la exposición de motivos.

Para ello, les apremio a reconocer las necesidades reales del personal con vistas a un óptimo funcionamiento de la Administración, en colaboración con los sindicatos, y a tomar las decisiones oportunas. Éstas tienen que ser la base para planificar la Administración del futuro que Andalucía se merece.

Muchas gracias

Andalucía, 28 de Noviembre de 2.022