



COMPARECENCIA PARLAMENTARIA PROYECTO LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA.

Buenas tardes. En primer lugar, desde **Iniciativa Sindical Andaluza** queremos agradecer al presidente de la Comisión de Justicia, Administración Local y Función Pública la invitación a participar en esta comparecencia.

Como tercer sindicato con representación en la Mesa Sectorial de Administración General creemos que tendríamos que haber participado más en la elaboración de este proyecto de Ley, por afectar en su totalidad al personal funcionario, ya que el resto de los sectores también se rigen por su propia normativa. El texto llegó a la Mesa Sectorial negociado y aprobado y, tan solo pudimos hacer alegaciones.

Siguiendo el articulado,

Artículo 15. Funciones del personal funcionario y laboral en la Administración de la Junta de Andalucía.

Quedando claro las funciones del personal funcionario, con respecto a la implicación de las potestades públicas,

consideramos que el párrafo segundo del art. 15 es innecesario pues no añade nada a la regulación básica del art. 9.2 TRBEP y que, en todo caso, su aprobación no impedirá luego (caso por caso) cuestionar cómo se ha ejercido una determinada potestad.

Personal directivo público profesional. (Art.21 y Art.25).

Proponemos ampliar el periodo del mandato de estos directivos de 4 años a 5 años, puesto que 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.(art.25).

Creemos 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 éstas sean públicas.

También es imprescindible prever en la ley el diseño de un Plan de Formación para acceder a los cuadros directivos

Públicos, al que puedan tener acceso todo el personal funcionario con titulación suficiente. (No sólo para el alto directivo ya nombrado y “un tiempo al año” sin determinar, como se recoge).

Artículo 36. Jornada de trabajo y horario del personal funcionario.

Debe suprimirse el texto, del art. 36, 2 y 3, en su totalidad, porque incluye que pueda establecerse la jornada de trabajo a tiempo parcia. 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, la jornada a tiempo parcial sería redundante con figuras como los permisos de los funcionarios públicos (arts. 48 y 49 TREBEP).

Artículo 37: Teletrabajo

En el proyecto de ley se ha incluido, en el artículo 37, la modalidad de prestación de servicios en régimen de Teletrabajo, lo cual celebramos, puesto que fue una de nuestras alegaciones al texto del anteproyecto de ley que se presentó. Ahora esta cuestión queda pendiente del desarrollo reglamentario, por lo que hemos solicitado que



mientras se produce este desarrollo, se establezca la prestación de servicios mediante teletrabajo con base en la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, por el que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal, puesto que la normativa estatal tiene carácter supletorio para las demás administraciones.

Artículo 44. Renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas.

El Consejo de Gobierno, proponemos previa negociación sindical en los respectivos ámbitos, determinará., con base en el art. 37.1. b) y k) TREBEP.

La carrera profesional del personal funcionario

Sección 1.ª La carrera horizontal del personal funcionario,

Artículo 52. Concepto y Artículo 54. Reconocimiento.

Reclamamos que se negocie en la Mesa Sectorial

correspondiente, facilitando toda la información a la representación sindical de la valoración que se haga para el reconocimiento de dicha carrera.

CAPÍTULO III

La evaluación del desempeño

En cuanto al contenido de este capítulo, se propone, que las normas que fijen los criterios generales, los sistemas, criterios de valoración (art.60) y los efectos (art.61), se regulen reglamentariamente, con la creación de comisiones de seguimiento y la participación de las OOSS de cada ámbito sectorial. Consideramos que esta redacción es más garantista y más acorde a la estructura de la negociación colectiva.

Esta petición está basada en el art. 37.1.d) EBEP dispone que las normas que fijen los criterios y mecanismos en materia de evaluación del desempeño serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública. Este precepto está reiterado en el proyecto de ley por remisión del art. 85.

Los artículos 59.2 y el 62, disponen que la evaluación del desempeño del personal laboral se articulará a través de



los procedimientos previstos en los convenios colectivos que resulten de aplicación y demás normativa laboral correspondiente, en los que se tendrán en cuenta los criterios de valoración establecidos en el art. 60.3.

La propuesta de ISA es que la negociación del personal funcionario sea competencia de la mesa sectorial.

Con respecto a los efectos, (art.61), queremos añadir que tenemos conocimiento de que la evaluación del desempeño es un auténtico fracaso en la gestión del empleo público en otros países europeos en los que no ha dado lugar más que a problemas sin mejorar la eficiencia. La idea de controlar el desempeño no puede aplicarse en organizaciones privadas medianas y grandes del mismo modo que en una Administración pública. Pero como es una “moda” que se debe regular según el art. 20 TREBEP, el proyecto de ley tiene que incluirla y por este motivo proponemos la regulación reglamentaria, tal y como hemos expuesto.

Artículo 104. Relaciones de puestos de trabajo.

Eliminación del párrafo 2, por no ver clara lo de la creación de una estructura provisional y superpuesta.

Artículo 115. Selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.

4. Si la selección del personal funcionario interino se realiza mediante la constitución de bolsas de empleo, estas se constituirán **como una bolsa única ordenada por méritos** por cada cuerpo, especialidad, y, en su caso, opción.

PROPUESTA: Que se incluya en este artículo de la Ley la previsión de creación de una bolsa única para el personal funcionario de la administración general de la Junta de Andalucía en consonancia con el personal laboral y los otros sectores de la administración.

Adjuntamos en el texto, nuestras alegaciones completas.

Artículo 117.bis Jubilación.

Proponemos la inclusión en el articulado de la ley de la redacción dada por el TREBEP en el art. 67 a las formas de jubilación, insistiendo en la inclusión de la jubilación parcial, hasta ahora suspendida por el Real Decreto-Ley 20/2012 cuya suspensión es levantada por el Acuerdo Marco para la una Administración del Siglo XXI, firmado el 21 de octubre pasado.



Artículo 120. Prolongación de la permanencia en la situación e servicio activo.

Proponemos suprimir el apartado b) el hecho que dependa de los resultados de la evaluación del desempeño de la persona solicitante.

Artículo 126. Concurso general.

ISA, lleva años reivindicando el concurso abierto y permanente como modalidad de provisión de puestos de trabajo, nos congratula verlo reflejado en la Ley, pero pedimos celeridad en llevarlo a cabo en la AGJA.

No nos oponemos a que se convoque por defecto un concurso general, pero que sea de forma excepcional y motivado.

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

No estamos de acuerdo con la remoción del puesto de

trabajo obtenido en concurso, porque perpetúa una doble sanción.

Artículo 127. Concurso específico.

Este artículo regula el procedimiento de este tipo de concurso, pero lo importante es que no clarifica ni especifica cómo se determinarán los puestos o plazas que optarán para ese concurso.

El resto de puestos tendrían que estar sometidas a modificaciones en mesa específica de RPT. La capacidad de introducir algún cambio o negociar en ese ámbito es casi nulo. Esto provocará una modificación o creación de puestos susceptibles sin ningún límite ni control.

En general el proyecto de Ley permite importantes ámbitos de discrecionalidad en la provisión de puestos de trabajo en especial en el concurso específico de este art. 127 que, de mantenerse esa regulación, viene a establecer una nueva forma de libre designación camuflada de concurso.

Artículo 131. Movilidad forzosa provisional por cargas de trabajo. Artículo 132. Movilidad forzosa definitiva.

En los casos de movilidad forzosa, pedimos que se

respete siempre la localidad de origen del puesto ocupado por la persona afectada. En el caso que sea provisional, que no supere el plazo máximo de un año de duración.

Artículo 135. Permuta.

Proponemos que 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 previo informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.

Artículo 151. Excedencia por cuidado de familiares.

Proponemos que se añada a familiares de tercer grado, para ello deberán encontrarse en situación de Grado II o Grado III de Dependencia y acreditar formalmente que el cuidador o cuidadora es la persona empleada público que lo solicita.

Artículo 168. Faltas muy graves.

Proponemos que se clasifiquen como faltas muy graves el abuso de autoridad en el ejercicio del cargo y la agresión verbal o el trato gravemente irrespetuoso a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.

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

Se declaran a extinguir del Cuerpo Técnico Facultativo, la opción Ayudantes de Patrimonio Histórico; del Cuerpo Auxiliar Técnico, las opciones de Guardería Forestal y de Informática; y el Cuerpo de Auxiliares de Seguridad.

PROPUESTA: Eliminación de esta disposición adicional. 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 el agravante de que la desaparición de los mismos no va acompañada de una solución clara para el personal afectado por la extinción. Proponemos que se indique de forma más concreta los cuerpos a los que se reconvertirían el personal afectado, tanto funcionario de carrera como funcionario interino, manteniendo todos sus derechos administrativos y retributivos consolidados.

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 a 62 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.

Proponemos añadir a la Disposición transitoria novena, estabilización de empleo temporal, una propuesta de creación de puestos a extinguir, que adjuntamos en la documentación anexa.