

**MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA DE PERSONAL  
FUNCIONARIO DE LA AGJA.  
17 de octubre de 2023.**

Por orden de la Presidencia, se le convoca a la **reunión de carácter extraordinario de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía**, que tendrá lugar el **martes 17 de octubre de 2023, a las 9:30 horas**, mediante la modalidad presencial, en la sede de esta Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública (C/Alberto Lista núm. 16, Sala de Juntas de la Planta Baja) o en la modalidad telemática, con limitación de las conexiones por cada sindicato a un máximo de dos, con el siguiente

**ORDEN DEL DÍA:**

**Punto Primero: Aprobación del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, para el período 2023-2030, como culminación del texto elaborado en el seno del grupo de trabajo.**

Por parte de la Administración, se explica cuáles han sido los hitos del desarrollo del plan hasta llegar a este texto definitivo, y se hace un breve resumen del contenido y los objetivos del plan estratégico.

Desde ISA, comprobamos que el proyecto de plan estratégico que se presenta no ha variado en los datos que se aportan en relación con la situación actual de los recursos humanos de la AGJA, son los mismos que se tuvieron en cuenta en anteriores documentos, por lo que seguimos manteniendo una situación similar en algunos aspectos y agravada en otros por el paso del tiempo, como es el envejecimiento de las plantillas.

La mayor parte de las modificaciones que se incluyen responden a la publicación de la LFPA cuyo contenido prevé grandes avances en la estructura y gestión del empleo público de la AGJA, pero sigue habiendo deficiencias de base a las que habrá que dar solución, tanto en la normativa de desarrollo que se negocie como a nivel práctico, programando un periodo transitorio de adaptación de la propia estructura y, sobre todo, del personal, a los cambios, con el fin de que no se deteriore la calidad del servicio público, que es justo lo contrario de lo que se quiere conseguir, y no suponga un perjuicio para el personal afectado. Es necesario que se considere un valor fundamental la experiencia del personal.

El personal funcionario de la AGJA está desmotivado y descontento, no consigue realizarse ni promocionarse en su carrera administrativa, lo que incide directamente en la prestación del servicio. La desdotación de la plantilla, RPT al 50% de dotación, creación de puestos por arriba, sin puestos de estructura que lo sustenten, hace que la administración sea una pirámide invertida donde su base es una cantidad importante de puestos con niveles altos y su vértice son puestos desdotados, con personal saturado en muchos servicios, por falta de planificación y reparto de cargas de trabajo. Por esto, es imprescindible la adecuación de las RPT al nuevo modelo y el reparto de las cargas de trabajo .

Otra cuestión que consideramos importante, muy demandada por el personal, es la regulación e implantación del teletrabajo, que podrá favorecer la conciliación .

### **Selección y reclutamiento del personal empleado público**

Se prevé un nuevo modelo de selección de personal en el que se tendrá en cuenta tanto la experiencia como las capacidades y las competencias adquiridas. Consideramos que es importante que se incluyan pruebas que evalúen la vocación para el servicio público de las personas aspirantes, que es fundamental para que se preste un servicio público de calidad.

Desde ISA siempre hemos apostado por el concurso-oposición como método preferente para el acceso al empleo público. Consideramos que no se puede obviar la experiencia y competencias que los empleados públicos adquieren con ella.

Otra reivindicación importante de ISA es la creación de una bolsa única de personal funcionario interino que está prevista en el plan, pero su creación no está incluida en las acciones prioritarias, por tanto, proponemos que se incluya. No es aceptable que sea el personal funcionario de la administración general el único que no disponga de una bolsa para cubrir interinidades ordenada por méritos, cuyo principal valor tendría que ser la experiencia. Proponemos, asimismo, la creación de un servicio que gestione en exclusiva la bolsa única de personal funcionario interino, al igual que ocurre con personal laboral

Proponemos que se racionalicen los puestos que se ofertan a las personas que acceden, siendo las Consejerías que menos plantilla tenga cubierta, las que puedan cubrir puestos esenciales para su gestión.

### **Área de Carrera Administrativa y movilidad.**

Es importante la puesta en marcha del concurso abierto y permanente y la carrera horizontal, puesto que se reducirá la provisionalidad en los puestos y también dará lugar a una mayor estabilidad en las plantillas, ya que el personal no tendrá la necesidad de estar cambiando continuamente de puesto para promocionar en su carrera. Pero hay que regular la cuestión de la movilidad voluntaria provisional de manera que no ocurra como ahora con los art. 30 y eliminar los informes que dificultan este tipo de movilidad a cualquiera que la solicite, puesto que las limitaciones suponen un perjuicio para el personal funcionario tanto en su carrera administrativa como en su situación personal.

El Decreto de áreas funcionales 65/1996 de 13 de febrero, ha venido delimitando, durante todos estos años la carrera vertical y la movilidad de gran cantidad de funcionarios de cuerpos facultativos y técnicos, al no poder salir del área y, en muchos casos, ni tan siquiera del centro directivo donde obtiene su primer puesto de funcionario.

Proponemos que se facilite el acceso por promoción interna con la convocatoria de plazas suficientes en los cuerpos que hay más demanda de ella.

Reducir la edad media para promocionar en la Admón General de la Junta de Andalucía, que afecta, fundamentalmente, a los grupos inferiores, fruto de la desdotación de puestos en las RPT,s. y de los tramos intermedios que tienen que superar.

Por lo expuesto, consideramos necesaria la modificación del Decreto de Áreas funcionales e Instrucción 1/2009, que impiden la carrera administrativa del personal, la movilidad y la ocupación.

### **Competencias profesionales y Formación**

Será necesaria la definición y adaptación de competencias profesionales y formación a los distintos puestos de trabajo. Es esencial en el modelo que se propone en este plan, por tanto hay que conseguir que el personal la perciba como una parte importante para el avance en su carrera profesional y se implique en ello explicando y difundiendo los profundos cambios que se van a llevar a cabo.

Hasta ahora, la Formación ha supuesto puntuar en concursos de traslados y procesos promoción. Los empleados públicos nos formamos por la necesidad de conseguir la puntuación máxima. Además existen escollos que hay que garantizar que el personal tenga plena libertad para dirigir hacia dónde quiere encaminar su futuro en la administración. Por esto no puede depender de la autorización del superior jerárquico. Existen grupos que tienen difícil acceso al superior jerárquico para conseguir la formación. (destinatarios en servicio activo, que se hallen en la situación de excedencia prevista en los

artículos 89.3, 89.4 y 89.5 del Estatuto Básico del Empleo Público así como Liberados sindicales).

Desde ISA apostamos por restar importancia de la formación en los procedimientos de acceso (concursos, bolsas, oposiciones), para que la formación no se realice por los trabajadores por el mero hecho de la consecución de un determinado puesto de trabajo y no por mejorar la preparación laboral personal y profesional en el puesto ocupado.

Desde ISA consideramos imprescindible:

- Eliminación de la necesidad de autorización del superior jerárquico
- Desarrollar las competencias profesionales.
- Detallar las competencias profesionales por categorías/cuerpos o puesto de trabajo.
- Desarrollo de cursos de formación aplicables al puesto de trabajo.
- Poner a disposición del personal aquellos contenidos desarrollados en los cursos de formación favorecer la autoformación

#### **Dirección pública profesional.**

- Para alcanzar un Alta Profesionalización de la Dirección Pública:
- Es imprescindible la elaboración de un catálogo de puestos de alta dirección, así como el perfil de competencias profesionales que se requieran para cada unos ellos.
- Establecer y diseñar un Plan de Formación o Escuela de Directivos Públicos, donde puedan tener acceso todos los funcionarios con titulación suficiente y que reúnan los requisitos que se establezcan.
- Diseñar un sistema de selección basado, no sólo en la acreditación previa de competencias profesionales, sino que valore también las actitudes y habilidades sociales.
- Implantación de un sistema de evaluación periódica basada en la consecución de objetivos e indicadores establecidos previamente por una Autoridad Administrativa u órgano de garantías, totalmente independiente e imparcial encargado de:
- Acreditar la elección del Directivo mediante un proceso público, transparente y competitivo.

- Evaluación de la gestión y grado de cumplimiento de sus funciones, atendiendo siempre a criterios objetivos y tasados previamente.
- Proponer el cese por motivos también tasados y evaluables

En cuanto al seguimiento y evaluación, creemos que debe establecerse un calendario con las OOSS, con el fin de compartir información para mejorar el desarrollo de plan. Esto iría en paralelo con el calendario que se establece en el propio plan de desarrollo normativo y puesta en marcha de las diferentes partes del plan.

Agradecemos el trabajo que se ha hecho con la elaboración de este plan y le damos nuestro visto bueno.

La DG de Función Pública responde que estudiará las aportaciones que se han expuesto por parte de las organizaciones sindicales.

**Punto Segundo: Instrucción de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se modifica la Instrucción 2/1999 de 8 de marzo.**

No estamos de acuerdo con la modificación del punto 6 puesto que de los puestos de nivel superior debe colgar un número mayor de puestos que conforme se vaya descendiendo, con el fin de que se distribuya la carga de trabajo de arriba hacia abajo y haya mayor número de efectivos en la base que en la cúspide de la pirámide del servicio.

Solicitamos que se explique a qué responde la supresión de los puntos 7,8, y 9 y que se aclare lo que se pretende conseguir con la inclusión del punto 11.

En primer lugar, la DGFP aclara que han querido darnos traslado de la modificación que se propone por su parte de la instrucción 2/99, puesto que necesitan adaptarla a los cambios que se han incluido en la LFPA y que entrarán en vigor a final de año, pero también se incide en que al ser una instrucción, no está sujeta al trámite negociación en la mesa sectorial.

La automatización de la administración hace que muchos procesos los realicen las máquinas con lo que no son necesarios tantos puestos como hasta ahora hay en las RPT y, por tanto hay que contar con estructuras que tendrán una concepción diferente.

En cuanto al punto 11, nos dicen que existen estructuras que son transversales, por lo que un puesto puede incluir varias áreas aunque no sean de la misma agrupación de áreas.

Este cambio no tiene por qué suponer un déficit de puestos base o un aumento de puestos singularizados. Serán las Consejerías las que definan cómo quieren crecer en atención a sus necesidades.

En cuanto al reparto de cargas de trabajo, es un concepto en fase de desaparición, que será reemplazado por los nuevos conceptos contenidos en la LFPA, como son las competencias y funciones de cada puesto.

La **Instrucción 2/1999, de 8 de marzo**, de la SGAP, determina el procedimiento de actuación para el tratamiento de las propuestas de creación/revisión de las RPT de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos. En uno de sus Anexos se establecen los siguientes criterios para la elaboración o revisión:

**“Caracter normativo.**

1. Los criterios que se establecen a continuación se enmarcan en el ordenamiento de la RPT derivado de la Ley 6/1985, Decreto 390/1986 y demás disposiciones y en consecuencia con las competencias de la Consejería de Gobernación y Justicia, asignadas a la Secretaría General para la Administración Pública y la Dirección General de Organización Administrativa e Inspección General de Servicios.

~~2. Siempre que en la Instrucción y en el presente documento de criterios se mencione la insuficiencia de recursos, la necesidad o probada necesidad de ampliación o modificación de la RPT, se entenderá que se ha contrastado con los criterios, metodología y procedimientos contenidos en la misma.~~

«2. Efectuada la negociación inicial, las propuestas de las Consejerías, las Agencias y los Consejos deberán ser remitidas a la Consejería competente en materia de Función Pública, conteniendo la información relativa a:

a) Memoria funcional y económica de la propuesta en su conjunto, suscrita por la persona titular del órgano proponente, explicando los fundamentos, circunstancias y coste de la propuesta, así como de los objetivos en que se basa para los diferentes aspectos que se contienen en la misma.

b) Memoria justificativa de cada una de las unidades administrativas a crear, en su caso.

c) Memoria justificativa de cada uno de los puestos a crear o modificar, en la que se deberá proponer su adscripción a un puesto tipo y las restantes características del puesto, así como una descripción de las funciones que le corresponden. En la memoria, en su caso, se justificará también:

- La utilización del procedimiento de libre designación (“PLD”) como sistema de provisión para los puestos de adscripción a personal funcionario, o el procedimiento de concurso específico (“SNL”), para los puestos de adscripción a personal laboral.
- Los requisitos de titulación académica, de formación específica, así como otros requisitos exigidos para el desempeño que se propongan.
- La adscripción a personal laboral, en razón de su contenido, en los supuestos en los que se proponga la creación de puestos a adscribir a dicho tipo de empleado público.
- La inclusión de otras condiciones o circunstancias que afecten a la caracterización de los puestos de trabajo.

### **Estructura de puestos.**

3. Las modificaciones de la RPT que impliquen la creación de nuevos puestos y la amortización de puestos vigentes para su financiación, deberán preservar la configuración estructural de puestos singulares/puestos base. De tal modo que siempre que sea posible, se amortizarán puestos singulares si lo que crean son puestos singulares, y puestos base si la modificación consiste en la creación de puestos de las mismas características.

### **Creación de puestos.**

4. La creación o modificación sustancial de un servicio o un puesto equivalente precisará de análisis funcional de la estructura del centro de trabajo, según la metodología incluida en la presente instrucción.

5. La creación de puestos que no posean un rango orgánico de servicio o superior, procederá en los casos justificados por la carga de trabajo medida según la metodología incluida en la Ficha IV de la presente instrucción, o por el ajuste de sus características esenciales, requisitos, formación u otras características complementarias a las tareas efectivamente realizadas.



### **Extension del control.**

~~6. La creación de puestos singulares de estructura, requeriran ademas de su justificacion funcional, cumplir con las exigencias reales de coordinacion o de extension del control, cuyos valores tendenciales se indican a continuacion.~~

~~TIPO DE PUESTO No MINIMO DE SUBORDINADOS A SU CARGO~~

~~Puesto GR. A /Nivel 30 4 Servicios o puestos equivalentes~~

~~Servicio 7 Puestos singulares~~

~~Seccion/Departamento 3 Puestos singulares~~

~~Negociado/Unidad 2 Puestos~~

**«6. La creación de puestos singulares de estructura requerirá su justificación funcional y exigirá la dirección y control, como mínimo, de otro puesto, ya sea singular de estructura, singular en sentido estricto o básico.»**

### **Recursos**

~~7. A los efectos de evaluar los recursos humanos disponibles en un centro de trabajo, toda propuesta de modificacion de la Relacion de Puestos de Trabajo debera acompañarse de una informacion relativa al numero de trabajadores contratados con cargo al Capitulo VI del Presupuesto, haciendo mencion de la titulacion correspondiente y de las funciones realizadas por los mismos.~~

### **Carga de trabajo**

~~8. Cuando no sea posible aportar los datos de carga de trabajo exigidos para la creacion de nuevos puestos, tales seran sustituidos por los indicadores estadisticos, economicos o de otra indole, con arreglo a la naturaleza funcional del centro de trabajo.~~

### **Características de los puestos**

~~9. Como criterio general se crearan puestos base antes que singulares, y dentro de estos preferentemente singulares en sentido estricto (p.e. asesor tecnico) que singulares de estructura.~~

**10. Las características esenciales y requisitos de provision deberan responder al perfil de exigencia de las tareas descritas.”**



«11. Para garantizar el intercambio y la movilidad en la provisión, favoreciendo la transversalidad para la mejor adecuación de las personas a los puestos de trabajo que ocupan y a las necesidades actuales de los servicios, los puestos de trabajo con responsabilidad en los ámbitos de planificación estratégica, sistemas, evaluación, así como las coordinaciones generales, subdirecciones y otros puestos de similar contenido competencial, podrán contar con áreas funcionales y relacionales comprendidas en diferentes agrupaciones de áreas si así lo requiere el perfil del puesto de trabajo para su adecuado desempeño.»

Andalucía a 17 de octubre de 2023.