

**MESA SECTORIAL ORDINARIA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE
LA AGJA.
6 DE FEBRERO DE 2024.**

Por orden de la Presidencia, se le convoca a la reunión de carácter ordinario de la **Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía**, que tendrá lugar el próximo martes **6 de febrero de 2024, 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.

ORDEN DEL DÍA:

Punto Primero.- Aprobación de actas pendientes (extraordinaria de 17/10/2023; ordinaria 27/11/2023; extraordinaria 27/11/2023; extraordinaria 13/12/2023; extraordinaria 14/12/2023).

Punto Segundo.- Negociación del borrador del Decreto de Teletrabajo.

Punto Tercero.- Adaptación de la Instrucción 1/2009 al artículo 129 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Punto Cuarto.- Propuesta de modificaciones en las bases de las convocatorias de promoción interna, Cuerpo de Letrados (A1.300) y Cuerpo Superior de Inspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda (A1.6000).

Punto Quinto.- Información del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera.

Punto Sexto.- Información relativa a la doble adscripción en procesos de promoción interna.

Punto Séptimo.- Información sobre el desarrollo del artículo 44 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Punto Octavo. -Información sobre la actualización de la Instrucción 3/2019 de permisos y licencias.

Punto Noveno. - Información sobre los procesos selectivos y previsiones.

Punto Décimo. - Información sobre la negociación del concurso abierto y permanente.

Se adjunta la documentación relacionada con los puntos primero, segundo, tercero y cuarto.

Punto Primero.- Aprobación de actas pendientes (extraordinaria de 17/10/2023; ordinaria 27/11/2023; extraordinaria 27/11/2023; extraordinaria 13/12/2023; extraordinaria 14/12/2023).

Se aprueban.

Punto Segundo.- Negociación del borrador del Decreto de Teletrabajo.

Interviene el SGAP para exponer que se entrega una primera propuesta de borrador de decreto. Crearán un grupo de trabajo para estudiar a fondo la propuesta y hacer los cambios que se acuerden en el seno de la mesa sectorial. Lo que nos piden ahora es una valoración global del documento y que se establezca el calendario de negociación.

Darán un marco general en la mesa general y se llevará a cabo la negociación en la mesa sectorial en paralelo con esta.

Entienden que tiene que estar ligado a la evaluación del desempeño, puesto que ambos conceptos están ligados al trabajo por objetivos.

Al estudiar el borrador del decreto que regula el teletrabajo, observamos que parece dársele un tratamiento como si supusiera un privilegio para el personal y no es esta la visión que tenemos desde ISA, si no que consideramos que es un importante avance en la modernización de la administración andaluza que beneficia tanto a la propia administración como al personal empleado público. Lo expresado en la exposición de motivos, no se traduce en la exposición del articulado, por tanto, haremos nuestras alegaciones al texto incorporando cuestiones que hagan que su concesión, desarrollo y evaluación se produzca con total objetividad.

Consideramos que hay un exceso de presencia de la evaluación del desempeño estableciendo porcentajes que no nos parecen adecuados y suponiendo una condición que entendemos innecesaria en muchos de los puntos. Entendemos que el teletrabajo es una modalidad de trabajo y la evaluación del desempeño es, según el TREBEP, *“...el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el*

rendimiento o el logro de resultados". Son dos conceptos que definen cuestiones diferentes, por tanto deben seguir cauces diferentes.

Además, los anexos que afectan en mayor medida a la concesión de esta modalidad de trabajo no están en el borrador, por tanto nos parece que está muy incompleto y no podemos valorar la objetividad del proceso.

Siguiendo el orden del borrador, Entre los puestos que se excluyen del teletrabajo están las secretarías de los órganos superiores y directivos cuando no lo hace con los propios órganos a los que atienden, lo cual no estamos de acuerdo, al igual que las oficinas de registro para las que puede establecerse un sistema que permita el teletrabajo.

Además de los requisitos generales, que serán de acuerdo con la regulación de cada ámbito sectorial se introduce una miniestructura: supervisor y/o evaluador y Jefatura superior jerárquico a éste que será la jefatura de personal. **Nos parece excesiva.**

En general se autoriza un permiso de teletrabajo que no podría exceder de 4 días a la semana, pero cuando el teletrabajo es voluntario no puede exceder de 1 día a la semana, lo cual nos parece insuficiente e inadmisibles.

Instamos a la administración a que se modifiquen las RPT para que se identifiquen los puestos susceptibles de desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo, que tienen que ser la mayor parte de ellos.

Anteriormente eran 6 meses, para poder optar a desarrollar un puesto mediante teletrabajo, por lo que solicitamos que se mantenga ese periodo.

En cuanto al equipamiento para llevar a cabo el teletrabajo se hace una distinción entre el teletrabajo de carácter obligatorio y el de carácter voluntario, corriendo este último a costa de la persona teletrabajadora. Desde ISA proponemos que la administración se comprometa a facilitar el equipamiento técnico, digital y de seguridad necesarios para el desarrollo del teletrabajo, con el fin de que esta modalidad de prestación de servicios sea posible y con los medios aportados por la propia administración, que es lo que procede.

No estamos de acuerdo con que la persona teletrabajadora tenga que poner a disposición de la administración una línea telefónica propia y si lo hace, que sea de forma voluntaria.

En cuanto a los requisitos objetivos, el tiempo de trabajo presencial se autorice por un año mínimo no le vemos mucha lógica.

En cuanto a los requisitos técnicos: (conexión suficiente y segura, sist.operativo actualizado, desinstalación de software privado si no cumple propiedad intelectual, confidencialidad de emisión y recepción datos....) nuestra valoración es que absolutamente todos recaen a cuenta y riesgo del teletrabajador y que de alguna forma estas exigencias, algunas de ellas lógicas, no son de ninguna forma compensadas para los teletrabajadores. Parece que teletrabajar es una opción super ventajosa para la parte trabajadora que va en detrimento de la gestión pública y que de alguna forma tienen que asumir costes y requisitos que de trabajar presencialmente no se les requiere. Cualquier coste que le suponga a la administración sera inferir a las ganancias futuras que supone el teletrabajo.

Este tema del desvío nos parece cruzar línea roja y viene recogido explícitamente en el art.7.3. Nos parece una condición o requisito que extralimita el poder de dirección y organización de la Administración.

En cuanto a la concesión del teletrabajo por motivos de salud solicitamos que se determine que no exigirán que los familiares a cargo vivan en el mismo domicilio donde se presta el teletrabajo Que la duración no sea como máximo 3 meses. Se revise la situación y si persiste que se amplíe periodo.

Se expone que los puestos para los que en la rpt se establezca que se desarrollarán mediante teletrabajo, se cubrirán por la modalidad de concurso específico. No entendemos la necesidad de un tipo de concurso diferente al resto de los puestos. Como hemos dicho anteriormente, habrá que ir modificando las rpt para dotar de estas características a los puestos que pueda corresponderles, según sus funciones y el acceso a ellos será el ordinario.

En cuanto al punto que establece que *“Por necesidades del servicio debidamente justificadas, con una antelación mínima diecisiete horas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios a distancia”* y otros plazos similares, no estamos de acuerdo, nos parece corto y proponenemos al menos un plazo de 48 horas.

En lo referente a la prevención de riesgos laborales en el lugar donde se lleve a cabo el teletrabajo:

a) Deberá establecerse en los planes de prevención un procedimiento de evaluación de riesgos e implantación de medidas preventivas en el teletrabajo.

b) La labor de la persona trabajadora sólo debe ser recabar la información que le soliciten los Servicios de Prevención para realizar la evaluación del puesto de teletrabajo. Esto podrá realizarse bien a través de un cuestionario, o mediante fotos o vídeos, o incluso realizando pequeñas mediciones sencillas (por ejemplo con una cinta métrica). La persona trabajadora no evalúa, sólo recaba y aporta información.

c) En ningún caso se podrá hablar de autoevaluación del puesto de trabajo, ni de declaración responsable de la persona trabajadora que indique que el puesto de teletrabajo cumple con las medidas de protección que figuren en los procedimientos. La evaluación de puestos de trabajo y la recomendación de medidas preventivas, es competencia de los servicios de prevención, no de las personas trabajadoras.

Desde ISA consideramos que tanto las cuestiones previas que influyan en ella o si se produce la desestimación de la concesión de teletrabajo, estas tienen que ser ampliamente motivadas, para que no puedan producirse situaciones arbitrarias o discriminatorias.

Todo este procedimiento es vago y poco concreto. En cuanto al documento de compromisos que es necesario para acceder al teletrabajo, No tenemos concreción de lo que se mide ni qué metodología se utiliza para ello, ni qué principios debe cumplir ese documento de compromisos, ni atendiendo a qué metodología se elabora

Echamos de menos mecanismos de seguimiento y evaluación de las personas que tengan competencias sobre la distribución de las tareas entre el personal que forme parte de la unidad a evaluar tanto del desempeño como la calidad de las tareas ejecutadas mediante teletrabajo.

Proponemos que en cada centro se constituya una comisión evaluadora con participación de las OOS de la mesa sectorial.

Establecer una comisión de seguimiento del teletrabajo en la mesa sectorial correspondiente, con participación de las OOS que formen parte de ella.

Punto Tercero.- Adaptación de la Instrucción 1/2009 al artículo 129 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

El DGFP que la modificación supone una adaptación de la instrucción a lo contenido en el art. 129 de la LFPA.

ISA expone las siguientes cuestiones:

✓ Modificación apartado 2)

2) Podrán participar... funcionarios de carrera en servicio activo que pertenezcan al cuerpo y especialidad al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo convocado y que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Existe una clara restricción con respecto a la instrucción 1/2009: "Funcionarios de carrera en servicio activo perteneciente al grupo o subgrupo a los que esté adscrito el puesto convocado" AHORA SOLO PODRÁN SOLICITARLO AQUELLOS QUE SEAN DEL CUERPO Y ESPECIALIDAD DEL PUESTO CONVOCADO.

SE EXPLICA: UNA PERSONA QUE SEA DEL CUERPO A1 ESPECIALIDAD 1200 (FINANCIERA) NO PODRÍA SOLICITAR UN PUESTO A1 ESPECIALIDAD 1100 (ADMINISTRACIÓN GENERAL) AUNQUE CUMPLA LOS REQUISITOS DE TITULACIÓN Y ÁREA DEL PUESTO CONVOCADO. PASARÍA CON MUCHOS MÁS CASOS, ESTE ES SOLO UN EJEMPLO.

Esta cuestión van a valorarla puesto que puede crear inseguridad.

Solicitamos que la experiencia se valore como en el concurso que los 5 años que se puntúan (de los últimos 10 años) entren los desempeñados como personal funcionario interino.

En cuanto al requisito de experiencia, tiene que valorarse el tiempo de permanencia en un puesto como personal funcionario interino para su cumplimiento, tal y como se establece en la jurisprudencia y en la directiva europea 1999/70/CE.

En este punto nos contestan que se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del decreto

2/2002.

ISA mostró su oposición a esta respuesta y estudiará los pasos a seguir en contra de ella.

✓ **El apartado 4) queda con la misma redacción:**

Continuaremos con la duda que genera la palabra “desempeñados” en la redacción, entendiendo desempeñados por puestos que de verdad se están ejerciendo en el período valorado. Así, el puesto (definitivo) reservado cuando se permanece en Art. 30, ahora Art. 129, NO se estaría desempeñando y por tanto ese período no debería contarse como trabajo desarrollado en ese período que se simultanea con el Art. 30 o 129.

Además, sería el momento de pedir, como demandan muchas personas, que al igual que en el concurso se puedan baremar los períodos en puestos provisionales como interinidades o artículos 30 o 129, ya que si estos puestos son méritos en el concurso porqué no se van a contar en este proceso.

✓ Vemos positivo que la nueva instrucción al fin elimine la autorización previa que el funcionario debía pedir solo para poder participar en la convocatoria.

En cuanto a los plazos, por nuestra parte nada que objetar.

✓ 9. Solicitud y autorización de movilidad: El en párrafo 3, de su lectura se deduce que se podría motivar y denegar la autorización aunque fuera dentro de la misma Consejería o Delegación. Si es así, sería una pérdida de derecho respecto a la instrucción 1/2009, porque hasta ahora esa denegación no se podía dar cuando era dentro de la misma Consejería o Delegación.

Sobre este punto nos aclaran que puede producirse la denegación de movilidad dentro de un mismo centro de trabajo pero que serán casos muy puntuales.

✓ «11. Oferta de cobertura definitiva de puestos de trabajo desempeñados mediante movilidad voluntaria provisional.

Los puestos de trabajo desempeñados por movilidad voluntaria provisional ~~deberán~~ **tendrán que** ser ofertados en el siguiente concurso general, salvo por razones suficientemente motivadas, y por una única vez, basadas en la necesidad de dar continuidad a un determinado servicio esencial o sector prioritario, o en la incidencia negativa y directa sobre fondos públicos.»

Hasta ahora, era obligado sacar a concurso todos los puestos ocupados por artículo 30, y creemos que así debería seguir siendo.

Insisten en que esta instrucción va a tener muy poca incidencia de aquí en adelante puesto que va a ponerse en marcha el concurso abierto y permanente cuanto antes.

En cualquier caso ISA ha presentado un escrito que ha dirigido a la presidencia de la

mesa sectorial con el siguiente contenido, con el fin de que no se produzcan arbitrariedades en la concesión de este tipo de movilidad.

Escrito presentado sobre la motivación de las necesidades del servicio en la autorización:

En relación con la adaptación a la Ley 5/2023 de la instrucción, 1/2009, ISA quiere manifestar lo siguiente:

El art. 129 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía regula la movilidad voluntaria temporal, en parte lo que antes regulaba el art. 30 de la Ley 6/1985. En todo caso, una vez tramitado el procedimiento de selección se precisa para el nombramiento del funcionario seleccionado que la Consejería o agencia titular del puesto ocupado por la persona seleccionada autorice la movilidad. Como criterio general se establece que esta autorización será favorable al nombramiento. Y de forma excepcional se dispone que se denegará solo si *“existen razones suficientemente motivadas relacionadas con el funcionamiento del departamento afectado o con la adecuada prestación del servicio que justifiquen su denegación”*.

Es decir, que la regla es la concesión, y la excepción la denegación. Pero esta será en todo caso motivada, por tratarse de un acto administrativo restrictivo de derechos, y siendo así la motivación se impone por el art. 35.1.a) LPAC aunque se especifica el contenido por el propio art. 129.2 Ley 5/2023.

Respecto a la motivación, no basta con una simple alegación de que concurren circunstancias legales de forma genérica, sino que deben concretarse los hechos que hacen perjudicial a la gestión burocrática de la Consejería en la que presta servicios el funcionario seleccionado, y explicitarse los mismos sobre todo cuando estamos ante el ejercicio de un derecho fundamental del art. 23.2 CE (acceso a cargos y empleos públicos) y un acto restrictivo de un derecho fundamental. La adjudicación del puesto llevada a cabo tras un proceso de selección competitivo no puede verse limitada o condicionada a la simple y pura manifestación de voluntad de otro organismo administrativo. Y no cabe una simple referencia a la existencia de una especial carga de trabajo y a la eventual producción de perjuicios, sino que, al estar limitándose el ejercicio de un derecho fundamental, deben darse razones específicas y fundadas en hechos concretos, y no una simple oposición al nombramiento.

Puede advertirse que la Ley exige no una simple motivación, sino que se han de dar *“razones suficientemente motivadas”* relacionadas con el funcionamiento del departamento afectado para poder denegar. Por lo anterior, las referencias de las denegaciones a la *“carga de trabajo”* sin más no puede ser aceptada como motivo de denegación de un derecho a la adscripción de un puesto de trabajo por la vía del art. 129 Ley 5/2023.

En esta línea se manifestaba el Defensor del Pueblo Andaluz con relación a la misma problemática suscitada en relación a los nombramientos en aplicación del art. 30 Ley 6/1985. Efectivamente la actuación de oficio del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en el expediente 21/3785 y dirigida a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, Secretaría General para la Administración Pública, trata sobre la debida motivación que debe darse por la Administración a las denegaciones de autorizaciones a las que nos referimos. En este sentido, la citada actuación del Defensor del Pueblo Andaluz afirma, como justificación de la incoación del expediente lo siguiente, entre otras cuestiones:

“(…) Esta cuestión se vuelve a producir en la denegación del trámite preceptivo de autorización previa previsto en el apartado 9.1 de la Instrucción 1/2009 en las que no se refleja la motivación concreta de esas posibles denegaciones, remitiéndose al concepto genérico de las “necesidades del servicio”, sin mayor referencia a las causas reales que impiden la concesión de dicha autorización, y sin hacer referencia al carácter temporal de la misma.

Esta forma de proceder, a todas luces insuficiente, consideramos que constituye una garantía esencial para poder constatar, como exige la jurisprudencia, que la decisión administrativa es consecuencia de la aplicación razonada del ordenamiento jurídico y que no incurre en arbitrariedad, conculcando con ello la exigencia legal de motivación de las actuaciones administrativas.”

Lo relevante es la contestación que da el 28/8/2021 la Administración de la Junta de Andalucía, en concreto la Secretaría General para la Administración Pública, a este reproche del Defensor del Pueblo Andaluz y que da lugar a que este cierre el procedimiento. La Junta de Andalucía manifiesta sobre esta cuestión de la motivación:

“En cualesquiera de los casos, el centro directivo competente en esta materia manifiesta su conformidad con las apreciaciones vertidas por el Defensor del Pueblo Andaluz en relación con que la motivación de la negativa a la autorización no puede basarse en la mera alusión a conceptos abstractos como las “necesidades del servicio”, sino que exige que la denegación sea efectivamente motivada, concretando las verdaderas razones que fundamentan la decisión”.

No se puede decir más claro por la propia administración pública lo que debe hacerse en estos casos.

Por ello puede concluirse lo siguiente:

1. El principio general es el de la autorización.
2. La excepción es la denegación, pero esta debe ser motivada especialmente, con arreglo a los criterios señalados por el art. 129.2, y no con meras referencias genéricas sin concreción alguna.

Por lo expuesto, solicitamos que se tenga en cuenta lo manifestado y que dicte las instrucciones necesarias para que se cumpla lo contenido en la Ley, en cuanto a que el principio general sea la autorización de la movilidad voluntaria contenida en el artículo 129 de la citada ley con el fin de que no se produzcan perjuicios al personal funcionario que participe en los procesos de provisión de puestos por esta modalidad de movilidad.

Punto Cuarto.- Propuesta de modificaciones en las bases de las convocatorias de promoción interna, Cuerpo de Letrados (A1.300) y Cuerpo Superior de Inspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda (A1.6000).

Se propone la modificación de las bases de las convocatorias que se citan para adaptarlas a la LFPA y al decreto de estructura.

La base quinta corrige la falta de abono de las tasas por acogerse a una exención, ampliándose los casos de exenciones.

También se corrige la base séptima para que, en caso de que no haya suficientes participantes para cubrir todas las plazas se pueda bajar la nota para cubrir a todos los posibles, con el fin cubrir el mayor número de plazas de la convocatoria.

Se aclaran cuestiones que pueden llegar a ser fraudulentas en las convocatorias.

En cuanto a los cambios en la baremación de las titulaciones, se producen por las sentencias de que han tenido conocimiento, no obstante lo volverán a revisar teniendo en cuenta las cuestiones que se exponen en la mesa.

En cuanto a los temarios, se adaptan a la normativa en vigor y los temarios de la promoción interna se mantienen como hasta ahora.

Se establecerá la letra como último criterio de desempate, en los casos que se produzca, después de todos los propuestos hasta ahora.

ISA propuso preferentemente Sevilla.

En cuanto a la supresión de la conversión de puestos del cuerpo C2 al C1 en la promoción interna, nos transmiten que no van a incluirlo en las siguientes convocatorias porque crea mucho retraso en la resolución del proceso.

Punto Quinto: actualización del importe de la indemnización por utilización de vehículo particular establecida en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

Sobre este punto, que supone una actualización de los importes sobre los que ya se aplican en el Estado, lo vemos oportuno, aunque no suficiente. Nos responden que está en marcha la redacción de una nueva orden de indemnizaciones que traerán a mesa sectorial.

Punto Sexto.- Información del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de carrera.

Nos informan de que a partir de ahora han empezado a hacer dos adjudicaciones por semana ya que en la última adjudicación han salido 903 personas a sentar, un número bastante más bajo que en semanas anteriores.

La previsión, con muchas reservas, es poder sacar la lista provisional la última semana de marzo.

Punto Séptimo.- Información relativa a la doble adscripción en procesos de promoción interna.

Sobre esta cuestión nos informan de que la sentencia de la que tienen conocimiento que estima el procedimiento interpuesto por una persona afectada por los anteriores procesos a la que no se le dejó permanecer en el puesto de doble adscripción la han recurrido al TSJA en apelación.

En cualquier caso esta cuestión ya ha quedado resuelto en las disposiciones normativas vigentes.

Punto Octavo.- Información sobre el desarrollo del artículo 44 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

El borrador está en estudio en la mesa general y lo traerán a mesa sectorial en cuanto sea posible.

Punto Noveno.- Información sobre la actualización de la Instrucción 3/2019 de permisos y licencias.

Esta negociación está pendiente en la mesa general y la traerán a mesa sectorial en cuanto sea posible, en la que se establecerá su aplicación a la administración general.

ISA solicitó que se abone desde ya el permiso parental, pero nos contestan que no lo harán hasta que no lo implemente el Estado en su normativa básica.

En este punto ISA pidió que se incluyera en el acta el escrito presentado solicitando que se inste al Estado a que establezca la jubilación parcial cuanto antes y que mientras tanto se conceda la reducción de jornada por cesación progresiva de actividad. Os adjuntamos el escrito presentado en mesa.

Punto Décimo. - Información sobre los procesos selectivos y previsiones.

Sobre los concurso-oposición de estabilización, están todos con la fase de oposición realizada y pendientes de la presentación del autobaremo, que para los cuerpos C1 y C2 está enviada la resolución del autobaremo a BOJA.

En cuanto al concurso de acceso de la convocatoria 2022 probablemente la semana que viene se publicarán las listas provisionales del personal seleccionado de cuerpos específicos, salvo Trabajo Social y los cuerpos generales, que se publicarán la última semana de febrero.

En cuanto a la convocatoria 2023 de concurso, se prevé la publicación de la lista provisional a finales de julio.

Sobre el resto de procesos en curso, nos enviará la información detallada.

En cuanto a los llamamientos de bolsa, hay en proceso 56 puestos del A1.1100 y 24 de Trabajo Social. Preparan un llamamiento de 93 plazas de administrativos, 10 de Psicología y 3 de ingenieros industriales. Además cuentan con peticiones de 58 plazas de distintos puestos que llamarán a lo largo del mes de febrero.

Punto Undécimo. - Información sobre la negociación del concurso abierto y permanente.

Para poder poner en marcha este concurso, necesitan elaborar una orden que contendrá las bases generales que lo regule para poder utilizar los medios informáticos existentes, mientras se establece el nuevo sistema informático para su tramitación. Se pondrá en marcha este sistema, en cuanto se resuelva el que hay convocado.

Andalucía, a 6 de febrero de 2024.