

## **COMPARECENCIA PARLAMENTARIA PROYECTO LEY PRESUPUESTOS PARA ANDALUCÍA 2025.**

Buenos días. 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 2025, queremos destacar que se centra en áreas fundamentales como la educación, la salud, el empleo, la sostenibilidad ambiental, la digitalización y la innovación, enfocado a fortalecer el Estado del bienestar, garantizado servicios públicos de calidad en áreas esenciales de educación, sanidad y servicios sociales.

Señorías, esto sólo se podrá llevar a cabo con un sector público moderno, eficaz, motivado y adaptado a las necesidades actuales.

## 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, que nunca se han recuperado, pese a que ya ha transcurrido más de una década.

En el mes de septiembre los sindicatos de la Mesa Sectorial, remitimos un escrito dirigido al Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, pidiendo una reunión para exponerle y solicitarle la necesidad de una actualización y subida de los complementos retributivos al personal funcionario de la Administración General.

Al no obtener respuesta, todas las organizaciones sindicales hemos llevado a cabo, de forma conjunta, concentraciones y manifestaciones en todas las provincias andaluzas.

Con fecha 25 de octubre, se solicitó una Mesa Sectorial Extraordinaria, cuyo primer punto a tratar, es el incremento

de los complementos retributivos del personal funcionario. Esta mesa se celebrará el próximo día 20.

Como recogimos en el escrito remitido al Consejero, *entre el año 2010 y 2024, la pérdida de poder adquisitivo del personal funcionario es de más del 16%.*

Por otro lado, todos los colectivos de funcionarios han sido objeto de subidas retributivas, todos los sectores que integran la Mesa General: Sanidad, Educación y Justicia, excepto Administración General.

Tuvimos conocimiento que el pasado diciembre de 2023 a los 279 altos cargos del gobierno andaluz les incrementaron el salario un 18%.

La última vez que el personal funcionario tuvo una revisión de sus complementos específicos fue en el año 2002,

Para poder paliar esta pérdida del 16% **solicitamos que se destine una partida presupuestaria que incremente como mínimo un 10%.**

**Creemos que es una reivindicación justa, necesaria y que subsanaría la situación discriminatoria con**

**respecto a otros sectores y la pérdida de poder adquisitivo del sector de Administración General.**

**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, (6 años de retraso).

### **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 2025.*

- *Con respecto a la tasa de reposición podrá acumularse en aquellos sectores prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.*
- *Durante el año 2025, no se contratará personal interino, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables*

Estas plazas, al ser puestos de RPT, son importantes para las OEP, no así las recogidas en el artículo 15, nombramiento de personal interino por exceso o acumulación de tareas o para la ejecución de programas de carácter temporal.

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 la **se han creado en su mayoría puestos de libre designación, careciendo de una**

**estructura intermedia, que, en repetidas ocasiones, ISA ha solicitado.** De lo contrario tenemos una pirámide invertida, es decir, más altos cargos y PLD que puestos de estructura, de forma que se está cercenando la carrera profesional del funcionariado, impidiéndoles poder crecer laboralmente hacia niveles más altos, puestos que no se ofrecen por concurso ordinario.

Faltan puestos bases, ejemplo significativo son los de informática, supliéndose su falta con la externalización del servicio –a lo que nos oponemos rotundamente

#### 4. FALTA DE INCENTIVO EN DISTINTOS CUERPOS FACULTATIVOS:

**A.** 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.

Quiero destacar que las personas que ocupan las direcciones de los 8, Archivos Históricos Provinciales, son profesionales altamente cualificados sus competencias, funciones y servicios que se prestan a la ciudadanía y requieren un reconocimiento a la carga de

trabajo y hasta la responsabilidad patrimonial. Están estancados en un nivel 26 desde que fueron creados en 1990.

**ISA solicita una subida de nivel, de 26 a 27 que afectaría a los 8 puestos de directores de los AHP. Así como el aumento de plazas de archivo en la OEP 2024.**

**B. Los A2.2018 (Educadoras y Educadores Sociales en los Equipos de Orientación Educativa).**

De las 68 plazas que se encontraban dotadas desde 2007, actualmente sólo quedan 51. Con la OEP 2022 y 2023 se aprobaron 20 plazas más, que serán de ayuda para recuperar las 17 plazas desdotadas a lo largo de estos años. De ninguna manera llegan a cubrir las necesidades del territorio andaluz.

**Asimismo, ISA solicita que se cree una estructura que favorezca la carrera administrativa de estos profesionales, movilidad geográfica y se sigan ofertando plazas en la OEP.**

**C. Valoradores de la dependencia.**

En relación con el personal funcionario que realiza las

funciones, que se encuentra adscrito funcionalmente a la Agencia y en su mayoría, lleva realizando sus funciones desde hace más de diez años, sin que en ningún momento se haya visto mejorada su estabilidad profesional, ni la posibilidad de promocionar en su carrera administrativa. Más bien al contrario, ellos mismos ponen a disposición de la administración sus propios vehículos a la hora de desplazarse a realizar las valoraciones, ya que la administración era incapaz de facilitarles los medios necesarios.

A día de hoy, tras la publicación del Decreto-ley 3/2024 de 6 de febrero, están obligados a asumir mayor carga de trabajo sin los medios adecuados y suficientes.

Ya en el año 2022 en una evaluación de riesgos psicosociales, se detectaron incidencias graves que afectaban a su salud psicológica. Queremos señalar que desde hace poco tiempo, se les ha limitado la autonomía en su trabajo a la hora de auto organizarse y preparar las visitas a las personas demandantes de la dependencia, por lo que actualmente van a “ciegas” a la hora de afrontar dichas valoraciones y atender a personas que pueden padecer tanto problemas de salud mental, como psicológica, física o vulnerabilidad social.

Todo esto va en detrimento tanto, de la salud psicológica



del personal funcionario (que la Junta de Andalucía está obligada por Ley a proteger), como del servicio a la dependencia y por ende a la ciudadanía andaluza.

**Desde ISA queremos instar a la Consejera y al Gerente de la ASSDA a mantener una reunión para trasladarles la propuesta de una modificación de RPT para crear puestos de estructura y tratar las condiciones laborales de este personal.**

D. Solicitamos que convoquen plazas suficientes en las ofertas de empleo, la promoción interna sobre todo en cuerpos como el A2.1100 y A21200, que tienen una gran demanda.

## 5. CREACIÓN DE UNA BOLSA ÚNICA PARA LLAMAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

Como saben y, en parte por la insistencia durante años de ISA, están resolviéndose las OPE extraordinarias de estabilización que han solucionado, en gran parte, la situación de precariedad que venían sufriendo un alto número de personal, pero no ha sido una solución que haya abarcado a su totalidad.

Valoramos muy positivamente el esfuerzo de la administración y los resultados obtenidos en los procesos de estabilización que se han convocado, pero les pedimos un último esfuerzo para 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, evitando recurrir los llamamientos del SAE.

La falta de personal en la Junta pasa por las jubilaciones, puesto que tenemos un funcionariado con una media de edad de más de 55 años que están llevando a la administración a un adelgazamiento permanente que lastra el funcionamiento de los servicios públicos.

Según datos del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Junta de Andalucía 2022-2030, en 8 años, se perderá el 41% de la plantilla total.

**Solicitamos también, a la mayor brevedad posible, la puesta en marcha del concurso abierto y permanente, con el fin de que evite el alto grado de provisionalidad en los puestos de trabajo y las arbitrariedades en la autorización de la movilidad voluntaria que prevé el artículo 129 de la Ley 5/2023.**

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.