

INFORMATIVO

26 de octubre de 2021

MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA

En el día de hoy se ha reunido de forma extraordinaria la Mesa Sectorial para tratar el siguiente orden del día:

1.- Negociación de la [Oferta de Empleo Público](#) para la estabilización de empleo temporal correspondiente a 2021.

La Administración plantea que el reciente Real Decreto Ley abre la posibilidad de poner en marcha forma extraordinaria un nuevo proceso de estabilización que debería estar publicado antes de fin del corriente año (Se advierte de un pequeño fallo en el borrador facilitado: en el cuerpo A2.2010 Trabajo social las plazas del turno libre serían 226 y las de personas con discapacidad 19).

En este sentido la Directora General habla de una "Oferta Escoba" en la que se van a volver a ofertar aquellas plazas ya afectadas por anteriores OEP pero que no pudieron ser cubiertas por falta de aspirantes que superaran el proceso selectivo. Manifiestan la intención de valorar la posibilidad de incluir en el Decreto la opción de ampliar la oferta actual en hasta en un 10% (art. 70 EBEP) por si en los procesos selectivos actualmente en curso hubiera plazas que finalmente no pudieran ser cubiertas.

A este respecto nos reafirmamos en nuestra postura: el acceso a la condición de personal funcionario debe ser por el proceso selectivo de oposición libre, sin concurso.

No obstante, dado que el RDL estatal establece que estas ofertas de estabilización se realizará por concurso oposición, exigimos que dentro del 40 % que corresponderá a la fase de concurso y de la mayor valoración dentro del mismo de la experiencia previa en el Cuerpo que en aras de los principios de igualdad, mérito y capacidad, la experiencia se valore lo menos posible, esto es, en torno al 30 % dentro del total de la fase de concurso, reservándose el 70 % a otros baremos, sin que ninguno de éstos otros supere el 30 % de la experiencia. Aprovechamos también para recordar que la jurisprudencia constitucional es clara en cuanto a la valoración de un único mérito en las fases de concurso en los procesos selectivos, esto es, ningún mérito puede tener una valoración tal que prácticamente garantice la obtención de plaza.

Sobre el texto del proyecto de Decreto nos surgen dudas con el apartado 4.4 del borrador de Decreto, el cual indica:

"4. El desarrollo de los diferentes procesos selectivos podrá ser coincidente en el tiempo, en cualquiera de sus fases, incluida la realización o lectura de ejercicios."

Advertimos que atenta al principio de libre concurrencia e igualdad que rigen estos procesos de estabilización. En aras de garantizar el principio constitucional de igualdad, consideramos que se debe cambiar la redacción del apartado y dejar claro que los exámenes de la fase de oposición de las plazas correspondiente a las OEP extraordinarias no coincidirán con los de la OEP ordinarias del mismo Cuerpo.

La Directora General manifiesta que "es legal" y que aunque "va en contra del opositor", la Administración lo puede utilizar para garantizarse la cobertura efectiva de las plazas.

Desde SAF insistimos en que, más allá de lo que hayan hecho otras Administraciones, en la nuestra las organizaciones sindicales siempre se han mostrado en contra de tal posibilidad por lo que solicitamos que sigan sin coincidir en el futuro.

En cuanto a la Disposición adicional única, referente a "Acción positiva en favor de la igualdad en el empleo", preguntamos a qué se refieren estas medidas positivas.

La Directora General comunica que esa Disposición se desarrollará cuando se negocien las convocatorias.

Por otra parte desde SAF queremos solicitar que se arbitren las medidas necesarias para que no se vuelvan a producir hechos como los ocurridos en algunos cuerpos en anteriores OEP que dieron lugar a que al rededor de un 80% de las plazas ofertada quedaran vacantes (A2.2010 Trabajo Social).

Solicitamos concretamente que se inste al IAAP a que realice las gestiones oportunas para que se recuerde a los tribunales que su objetivo no es otro que el de seleccionar a aquellas personas que demuestren mayor mérito. Para ello es necesario que los tribunales confeccionen exámenes justos, adaptados al temario y que discriminen realmente a quien tiene un buen conocimiento del mismo y a quien no. La Administración no se debería permitir que otra vez más se vuelvan a producir situaciones de faltas masivas de cobertura de puestos y ausencias personal en las bolsas de personal interino.

La Directora General admite que el caso de Trabajo Social fue "catastrófico" pero insiste en que se trata de algo anecdótico ya que según sus datos el nivel de cobertura solo el 0,12% de plazas ofertadas quedan si cubrir y confía en que en esta oferta se cubran todas las plazas.

2.- Anteproyecto de Ley de creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Ya en fecha 30 de junio de 2021 presentamos alegaciones a este anteproyecto de Ley a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda, las cuales no han sido tenidas en cuenta y solicitamos que las mismas sean adjuntadas al acta de esta Mesa si obran en el poder de la DGRHFP.

No obstante aprovechamos a hacer un resumen y realizar las consideraciones oportunas.

- En primer lugar se habla en la Exposición de motivos de la exigencia de especialización en materia de auditoria, como una de las principales motivaciones de la creación del Cuerpo, pero después para el acceso al Cuerpo Superior de Intervención, en el artículo 4, no se exige las titulaciones especializadas como serían derecho, económicas etc.

Es decir, puede presentarse al acceso un Arquitecto, Ingeniero etcétera, cuya formación académica nada tiene que ver, por lo que nos oponemos a la redacción de dicho artículo 4.

- En segundo lugar, se fija en la DA 3ª, los intervalos de niveles (26 a 30 cuerpo superior y 20 a 26 cuerpo Técnico), sin hacer mención alguna en todo el articulado de la Ley al modo de provisión de puestos, en lo que nos parece que existe una clara intencionalidad de que dichos puestos sean provistos por libre designación.

Exigimos **que se añada un artículo 8, referente a "modo de provisión"**, que especifique de manera clara y concisa, que todos los puestos de trabajo adscritos a los Cuerpo Superior de Intervención y al Cuerpo Técnico de Intervención serán provistos por concurso de méritos.

Nos parece de una gravedad extrema que los puestos que seguramente tengan que ofrecer la mayor nota de imparcialidad de toda la Administración sean provistos por libre designación. A modo de ejemplo ahí tienen los puestos de Interventor o Secretario Interventor de los Ayuntamientos, puestos de trabajo con unas oposiciones de gran dureza y en los que está vetado dicha forma de provisión.

Que la carrera administrativa del personal funcionario de estos Cuerpos tenga que pasar por la libre designación del cargo político al que precisamente tiene que fiscalizar económicamente con total imparcialidad e independencia, y no con el temor constante a un posible cese discrecional en caso de que no se fiscalice o audite el gasto público "a gusto" de la autoridad política designante. Es inadmisibile.

- En tercer lugar, la DA Primera referente al régimen de integración, establece unos plazos (5 años inmediatamente anteriores, o 5 años dentro de los 10 últimos en caso de servicios especiales o determinadas excedencias), que no obedecen a razón alguna. De acuerdo con que se exija un plazo mínimo de experiencia o desempeño en el tiempo, pero esté mérito es igual de válido si se ha desempeñado dentro de los 5 o últimos 10 años o en los últimos 20 o 25. Estamos de acuerdo con que se exija desempeño, pero no con que este deba ser continuado, ni con limitación temporal alguna.

- En cuarto lugar, si se mantienen las funciones únicamente de apoyo técnico, del Cuerpo Técnico de Intervención, no procede atribuirles el carácter de autoridad a dicho Cuerpo, que se establece en la DF 1ª por la que se introduce un nuevo artículo 86 bis al TR Ley General de Hacienda Pública.

- En quinto lugar, nos oponemos a la DT 2ª y 3ª, que configura un "proceso selectivo de estabilización" mediante concurso oposición en el plazo de 3 años.

No podemos aceptar estos procesos, donde además la fase de concurso consta de un único mérito, la experiencia previa, lo cual hace adolecer este anteproyecto de ley en una clara causa de inconstitucionalidad, por vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. ¿Qué pretenden? ¿Sacar todas las plazas de nueva creación para que accedan a las mismas el personal que ya las está desempeñando o personal de otras Administraciones con mucha interinidad o experiencia en Cuerpos Generales? Es este el grado de especialización que señalaban en la Exposición de Motivos? Decantarse por un concurso oposición, en la que la experiencia previa va a suponer un 40 % del total del proceso selectivo.

3.- Creación del Grupo de Trabajo y calendario de reuniones para la fase inicial de negociación del Anteproyecto de la Ley de Función Pública de Andalucía.

Desde F.P. se informa de que ha llegado el momento, dentro del trámite legislativo, de negociar el anteproyecto en el seno de la Mesa Sectorial ([descargar aquí borrador](#)). En este sentido se cree oportuno crear un Grupo de Trabajo del que formará parte una representación de 1-2 personas por sindicato para que a los largo de unas 4 sesiones se discuta el texto.

Desde SAF lamentamos que de los Grupos de Trabajo iniciales una Ley que afecta casi exclusivamente al personal funcionario del sector de Administración General de la Junta de Andalucía se haya excluido al sindicato mayoritario en el sector, que no es otro que SAF, alegando razones técnico-organizativas.

Desde SAF comunicamos que participaremos en este Grupo para tratar de evitar los efectos tan lesivos que traería para la Función Pública andaluza la aprobación de su redactado actual, el cual consideramos, junto con la Ley de Reordenación, el mayor ataque de la historia reciente a los intereses del personal funcionario.