

MESA SECTORIAL EXTRAORDINARIA 17/10/2023

En el día de hoy ha tenido lugar una reunión de Mesa Sectorial Extraordinaria, presidida por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública, con el siguiente orden del día:

1.- *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.*

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

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 del SAF señalamos en primer lugar que el grupo de trabajo para su elaboración debería haberse constituido al amparo de la Mesa de Negociación de Personal Funcionario, en virtud del art. 34 del TREBEP, ya que lo referido en este borrador afecta en más del 80% a personal funcionario.

En segundo lugar, no entendemos las prisas por convocar a Mesa Sectorial **Extraordinaria** para su "aprobación". Como siempre, la patronal juega con el poco tiempo que se dispone para el estudio. Se vulnera una vez mas los principios rectores que deben regir una buena Administración recogidos en los art. 3 (buena fe) y 5 (acceder a la documentación e información de la Administración de la Junta de Andalucía en los términos establecidos en esta Ley y en la normativa que le sea de aplicación) de la Ley 9/2007.

Centrándonos en el propio articulado del Plan, señalamos que en la **Introducción**. 1 (Marco Jurídico y estratégico) se afirma que está "*dirigido a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales de la Comunidad Autónoma*". Llevamos años reclamando esta perspectiva de género en las modificaciones de las R.P.T. sin que se haya plasmado aún y se siga incumpliendo la Ley 12/2007 sin que parezca importar nada a nadie el hecho que los puestos sigan apareciendo sin este requisito 15 años después.

También queremos poner de relieve los datos existentes en el **Apartado 6.1 Población diana**, el cual pone en evidencia lo tantas veces dicho por esta organización sindical en relación a la **tasa de temporalidad del personal interino (6%)**, que **de ninguna manera justifica las convocatorias extraordinarias de estabilización**, al estar esta tasa por debajo del 8% marcado por la normativa básica para aprobar estos procesos. En las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 se regula que la tasa de cobertura temporal en el personal empleado público deberá estar situada por debajo del 8%, lo que se cumple.



Por otro lado, solicitamos que se nos aclare el número de encuestas realizadas para contemplar la afirmación, recogida en el apartado **6.2.6. Percepción de los servicios públicos por parte de la ciudadanía**: *“Para la mayoría de las personas en Andalucía estaría perfectamente justificado un cambio en el modelo de selección del personal empleado público valorando la experiencia profesional relacionada con el puesto, así como profesionalizar la Dirección Pública”*. Nos tememos que se trata de una afirmación sesgada y fuera del contexto real.

Para un **74,4%** de los encuestados dentro del personal, uno de los elementos clave en el nuevo modelo de función pública es **“La adecuación de la RPT a la realidad de la Junta de Andalucía” (6.2.7.)**. A este particular, **la adecuación y actualización de los complementos específicos es demandado desde hace años por este Sindicato, sin que se haya tomado en consideración este “elemento clave” por parte de la Administración.**

A cierta distancia se priorizan otros aspectos tales como:

- El desarrollo de la **carrera horizontal** y de los mecanismos de transferencia de conocimientos en los puestos de trabajo (47,73%).
- Flexibilidad horaria para la prestación de la jornada laboral: el **teletrabajo** (43,81%) (**Cada vez más restringido. Ej. SAE**)
- El reparto de las cargas de trabajo (34,87%).

Respecto a la Evaluación del desempeño (pág.24) se señala que “un 80% del personal encuestado está de acuerdo con que el progreso en la carrera esté vinculado a la evaluación del desempeño del puesto”. **Permítannos que pongamos en duda que la inmensa mayoría del personal esté deseoso de que sus retribuciones y carrera profesional dependan de los titulares de puestos discrecionales y con libre remoción (PLD) que no sigan las directrices de los comisarios políticos (personal directivo profesional) de turno y de sus criterios subjetivos.**

Es **preocupante** lo que se pretende con:

P04. Flexibilización de la estructura del puesto de trabajo y su organización .

1. Adecuación del marco normativo. *(Quitando requisitos para facilitar ocupación de puestos a PLD Y SNL)*
2. Análisis único y sistematizado de las cargas de trabajo a aplicar en todas las Consejerías, Agencias y Consejos, por puestos y sectores competenciales.
3. Agilizar y automatizar los procesos de modificación de la RPT actual.
4. Creación de un instrumento de gestión de los puestos de trabajo con inclusión de competencias profesionales y personales. (1.P10)
5. *Abordar el estudio de las áreas funcionales, relacionales o agrupación de áreas de los puestos de trabajo. ¿cambios de criterios? ; ¿supresión a medio plazo?*
6. Superponer estructuras provisionales y complementarias a los puestos de trabajo vinculadas a actuaciones, proyectos o programas organizados entre centros directivos, de manera que se **permita la colaboración puntual de personas en centros distintos al suyo.**
7. Mejora de las características/condiciones de trabajo de determinados puestos en aquellos sectores con mayor carga de trabajo y mayor número de puestos vacantes o con mayor cercanía a la población. (4.P05)

...

P09. Implantación de **la carrera horizontal** (P.51)



“La concreción del número de tramos y el procedimiento para su reconocimiento requerirá de desarrollo reglamentario respecto al personal funcionario, **en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de dicha Ley**, así como de negociación colectiva en lo relativo al personal laboral, en los que se determinará la implantación progresiva y el régimen transitorio para su aplicación”
Demasiado tiempo para implantar. Reducir al máximo los plazos.

Colonización de la Administración (P.59)

De acuerdo con el Título II de la nueva Ley de la Función Pública, habrá una relación de puestos de dirección con dos tipos de personal directivo público profesional. Por un lado, la dirección pública profesional con la consideración de alto cargo, que incluirá al personal nombrado por Consejo de Gobierno con rango de dirección general o inferior (sin ser funcionario ni relación con la Función Pública); y por otro, el personal directivo público profesional funcionario de carrera o laboral fijo que dependa directamente del primero. (Eventuales camuflados).

10. Acciones prioritarias (Volvemos al punto 2 del orden del día)

FLEXIBILIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PUESTO DE TRABAJO Y SU ORGANIZACIÓN

Abordar el estudio y revisión de la normativa reguladora de la modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Abordar el estudio de las áreas funcionales, relacionales y agrupación de áreas de los puestos de trabajo.

La Administración manifiesta que estudiará todas las aportaciones para lo que solicita la remisión por escrito. Acto seguido la Directoría General considera aprobado el Plan Estratégico en la Mesa Sectorial, sin el Vº Bº del Sindicato Andaluz de Funcionarios.

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.

Interviene la DGRRHHFP y nos indica que la propuesta presentada es para informarnos de los mínimos cambios que quieren introducir para flexibilizar y simplificar la modificación de R.P.T.

La Administración afirma que trae esta modificación aunque no es necesaria su negociación.

Curiosamente, afecta todo lo propuesto a los Puestos de Libre Designación y sus requisitos para crearlos eliminando criterios.

En primer lugar, entendemos que el cambio de esta instrucción compete de conformidad al art. 8.l) del Decreto 164/2022 a la S.G.A.P., al igual que la norma de origen:



*Emisión de informes y elaboración de propuestas en materia de organización administrativa, de simplificación de procedimientos y **racionalización de la gestión administrativa**, excepto cuando los proyectos normativos versen sobre las materias establecidas en el artículo 13.g).*

Respecto a la cuestión competencial consideran que la DGRRHHFP es perfectamente competente para dictar esta Instrucción pero "si fuera un problema lo firma el SGAP".

Mostramos nuestra oposición a las siguientes cuestiones:

Segundo.- Modificar el criterio 6 "Extensión del Control"

Nos oponemos a la creación y abuso de los puestos singularizados. Se está construyendo una pirámide invertida de puestos.

Esta medida se origina por la denuncia que se está realizando en todas las Mesas Técnicas de modificaciones de R.P.T. de la falta de criterio para la creación de puestos por el procedimiento de Libre Designación (PLD), sin justificación y con perfiles muy dispares incumpliendo una y otra vez la normativa vigente (Instrucción 2/99).

Se cambia la normativa, para poder continuar con este abuso de puestos singulares de estructura de niveles 26, 27, 28, 29 y 30. **No se justifica el cambio.**

Tercero.- Suprimir los criterios 7 «Recursos Asignados», 8 «Cargas de trabajo» y 9 «Características de los puestos», del anexo "Criterios para la elaboración o revisión de la relación de puestos de trabajo"

Se elimina la justificación real del puesto creado, y en particular, nuestra total oposición a la supresión del criterio 9, fundamental para la carrera administrativa del personal funcionario.

"Como criterio general se crearán puestos base antes que singulares, y dentro de estos preferentemente singulares en sentido estricto (provisión por **PC**) que singulares de estructura (PLD/SNL)

Cuarto.- Añadir un criterio 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 (PLD)** 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.** "

Lo que se pretende no es una especialización, sino la adaptación del puesto al candidato elegido discrecionalmente.

Los miembros de la Administración manifiestan que la estructura de puestos no tendrá forma de pirámide invertida" pero tampoco lo va a tener forma de pirámide porque los puestos base en gran parte serán sustituidos por herramientas tecnológicas (procedimientos telemáticos). Hay puestos singularizados que no necesitan tener estructuras por debajo. Lo que hacen es adaptar la Instrucción a esta "nueva realidad".



Nos mostramos en contra de esta modificación de la herramienta vigente que rige el procedimiento para la tramitación de modificación de R.P.T., ya que lo que se pretende es abrir la puerta a la creación abusiva de puestos singulares de estructura (PLD), en los que no queda reflejada ni la carga de trabajo, ni tareas descritas, etc. Todo ello en detrimento de la creación de puestos singularizados y base.

La Administración considera que si vamos a tener estructuras transversales habrá que cambiar la cuestión de Áreas Funcionales en los casos que sea necesario. Se ha pretendido acotar esta cuestión a un ámbito concreto (PLD).

No pretenden reducir puestos bases y aumentar singularizados. Eso dependerá de las necesidades de cada Consejería.

