



## Sector Autonómico

<http://www2.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica>

### **INFORMACIÓN MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIO** **(13/04/2018)**

#### ORDEN DEL DÍA:

1. Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de 13 y 20 de diciembre de 2017, y de 2 de febrero de 2018.
2. Negociación del Proyecto de Orden por la que se modifica parcialmente la RPT de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Fomento y Vivienda (Expte. 343/17)
3. Negociación de las convocatorias de pruebas selectivas, por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Investigación Agraria y Pesquera de la Junta de Andalucía.
4. Negociación del Programa de materias que habrá de regir las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo, opción Letrados de la Administración Sanitaria (A2020).
5. Información sobre Ofertas de Empleo Público, de carácter ordinario y extraordinario, y sobre procesos selectivos.
6. Negociación del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.
7. Instrucción sobre provisión de puestos de trabajo con carácter provisional por el procedimiento previsto en el artículo 30 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.
8. Información sobre convocatorias de concursos de méritos.
9. Información sobre jornada de trabajo del personal funcionario en la Administración General de la Junta de Andalucía
10. Otros asuntos.

**1. Aprobación de las actas correspondientes a las sesiones de 13 y 20 de diciembre de 2017, y de 2 de febrero de 2018.**

Se aprueban con pequeños cambios.

**2. Negociación del Proyecto de Orden por la que se modifica parcialmente la RPT de la Administración General de la Junta de Andalucía, correspondiente a la Consejería de Fomento y Vivienda (Expte. 343/17)**

La Administración retira el punto por no cumplir los plazos del reglamento de la mesa, lo traerán para la siguiente mesa sectorial.

**3. Negociación de las convocatorias de pruebas selectivas, por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Investigación Agraria y Pesquera de la Junta de Andalucía.**

Al tratarse de un cuerpo especial, con un reglamento propio de convocatoria, se trata de un proceso de concurso-oposición. Estudiarán incluir "Control de cultivos agrícolas internos" en IFAPA "La Mojonera", y la posibilidad de valorar formación impartida a personal técnico y personal no universitario.

Desde **CCOO** señalamos la tardanza en la convocatoria y pedimos un calendario de realización.

La Administración adelanta el siguiente calendario orientativo: fase de concurso en septiembre; exámenes, primero en octubre, segundo en noviembre y tercero en diciembre.

**4. Negociación del Programa de materias que habrá de regir las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Superior Facultativo, opción Letrados de la Administración Sanitaria (A2020).**

La Administración presenta su propuesta. Se atiende a demanda del SAS, que pedía un refuerzo del temario. Se incrementan sustancialmente las materias, ya que el SAS ha crecido mucho en tanto a derecho sanitario, así como derecho procesal, en tanto que estos puestos se encargan de todos los litigios del SAS, **con gran impacto económico**. Hoy día hacen mucho más de letrados en defensa de los intereses de la Admón sanitaria. Con estos cambios, plantean que se adapta el proceso selectivo a lo que realmente se hace en estos puestos. Derecho civil, penal, derecho del trabajo... ganan peso. Pasan a 225 temas.

Las organizaciones sindicales pedimos que se incluyan en el temario temas relativos a igualdad de género, que por descuido no aparecen en el borrador.

**5. Información sobre Ofertas de Empleo Público, de carácter ordinario y extraordinario, y sobre procesos selectivos.**

La Admón. empieza informando de los actuales procesos selectivos. Aportan plazos estimados sobre los procedimientos que se tienen que resolver en este año. Además, mencionan expresamente algunos cuerpos:

- A1.11 está en fase de recogida de documentación.
- En el cuerpo A1.12 de gestión financiera ya se ha remitido a BOJA, se espera que para el 17 de abril esté publicado.
- Pesca también está en BOJA, seguramente se publique el 16 de abril. El A1.2028 se prevé enviar a BOJA en la primera quincena de mayo.
- A1.2028 está en fase recogida documentación.
- En el cuerpo C1.1000, se habló de la posible reconversión de puestos para permitir la permanencia de las personas que han promocionado en sus mismos puestos de origen, quieren remitir a final de la semana próxima la oferta de vacantes a BOJA, con lo que debería estar publicado a mediados de la semana siguiente.

Respecto a las OEPs, está pendiente la aprobación de la OEP ordinaria de 2018 y la OEP extraordinaria. Están supeditadas a la aprobación de los presupuestos generales del estado, ya que aunque están en un acuerdo que vincula, no es un acuerdo ejecutivo si no tiene su reflejo en la Ley de Presupuestos o en un Decreto Ley. Están barajando agrupar las OEP ordinarias y extraordinarias 2017 y 2018; prevén que a partir de junio podrán trabajar en ello. La identificación de puestos a estabilizar con los acuerdos de 2017 no solo respondían a la temporalidad, sino también a las funciones prioritarias, que no están definidas en los puestos de la AGJA, con lo que la Admón. está valorando puestos; sin embargo, los nuevos acuerdos a nivel estatal aumentarán la base de puestos a ofertar. En su momento se hablaba de más de 535 plazas de estabilización y 185 de consolidación; han aflorado 15 nuevos puestos de estabilización, pero 17 puestos de estabilización corresponde pasarlos a consolidación, donde además han aflorado 34 plazas más. Si se aprueban los presupuestos, se sumarían 407 puestos a estabilización. Como calendario probable plantean que hay que negociar los temarios y un baremo para el concurso-oposición, con lo que las pruebas no se harían hasta el año 2019.

Si se cumplen las reglas fiscales, estaríamos hablando de OEPs en las que se permite un 100% de tasa de reposición y la posibilidad de añadir un aumento del 8%.

Desde **CCOO**, al igual que otros sindicatos, se plantea una crítica por los retrasos en la ejecución de los procesos selectivos, sobre todo promoción interna. Ante la polémica en torno a la reconversión de puestos C2 en C1 para las personas que superan el proceso de promoción interna, no aceptamos que la gestión de esta doble adscripción sea la causa de retraso en la resolución, porque entendemos que facilita el proceso al no tener que buscar plazas para las personas que superan el proceso. Pedimos que esta doble adscripción se tenga en cuenta en futuros procedimientos.

De cara a las OEPs, pedimos que se clarifique lo antes posible el procedimiento.

Mediante diferentes procesos se están cubriendo plazas de personas que están en puestos que son susceptibles de ser incluidos en la OEP extraordinaria, y pedimos que esto no suponga una merma de plazas convocadas.

Pedimos que los plazos se acorten lo más posible. Es importante aclarar cuanto antes los temarios y el tipo de pruebas, para reducir la incertidumbre. Planteamos que se lleve al máximo legal en la oferta de plazas. También pedimos que se aumenten las plazas para la promoción interna, especialmente en cuerpos como el C2, donde se desarrollan funciones de C1 en muchos puestos.

Admón responde:

El IAAP explica que ha influido la demora en promoción interna para no sacar las pruebas selectivas sin dejar margen suficiente para estudiar. Las posibilidades de impugnación y alegaciones alargan los plazos, ya que es un proceso muy garantista. Los procesos se van agilizando al ser telemático el proceso de solicitud de participación e instaurar el registro único. También se ha ampliado el equipo del IAAP, con lo que se mejorará la gestión, así como el aprobar unas bases marco que sirvan para todos los procesos. Con esos elementos, piensan que se reducirán los plazos a la mitad. Se va a mejorar la comunicación con el opositor/a a través de la “tarjeta ciudadana”, que permitirá la comunicación a través de mail.

Por otro lado, se comprometen a que en el futuro se va a plantear la reconversión de plazas como fórmula general en promoción interna. Plantean que hay que repensar elementos en las ofertas que se están haciendo de promoción cruzada, que quizá no se dirigen bien y por eso quedan plazas desiertas, y aclaran que no es posible reconvertir las plazas desiertas en plazas para promoción interna.

La fórmula de concurso-oposición en las OEPs es la que se va a utilizar ya que se ha adoptado en Mesa General. Se está trabajando ya en el baremo y los temarios, en el órgano de coordinación estatal correspondiente. Se está trabajando en una coordinación de fechas para evitar el efecto llamada. Es probable que se produzca un incremento de plazas. Existe el compromiso de que esos puestos van a ser objeto de oferta independientemente de que aparezcan en otros procesos o no. Sobre el carácter “ininterrumpido” de la ocupación de puestos, que puede ser una limitación para ofertar ciertas plazas, la Abogacía General del Estado está trabajando en la interpretación de este precepto, que parece que va a ser no formal sino de sentido común.

## **6. Negociación del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo dirigida al personal funcionario y laboral del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.**

La Admón plantea que es muy positivo que se acuerde este instrumento, que es muy sentido por parte de la plantilla. Ayer se aprobó por unanimidad en Comisión de Convenio.

Agradece el trabajo realizado por las centrales sindicales en el proceso de esta negociación, que se ha iniciado por el comité sectorial de seguridad y salud, en el que está tanto el personal funcionario como el laboral. Se recirculó a los comités provinciales, y posteriormente se remite a Comisión de Convenio y Mesa Sectorial de personal funcionario.

La idea es la de complementar, no sustituir, las normas de prevención de riesgo incluidas en los planes de prevención, buscando la mejora frente a esta lacra. Forma parte de la prevención de riesgos psicosociales. Incluye 24 medidas proactivas, dentro de la “tolerancia cero” frente a las agresiones contra el personal. Es un protocolo abierto, que tendrá un seguimiento con vistas a su mejora, incluyendo nuevas medidas u objetivos.

Piden un esfuerzo sin prejuzgar lo que pueda ser mejorable en el futuro, hay que empezar a andar. Sería una irresponsabilidad no proceder a su puesta en marcha inmediata. Se busca su puesta en marcha inmediata, sin que sea necesario un procedimiento complejo que pase por su aprobación en Consejo de Gobierno.

**CCOO** aprueba este reglamento. Pide que se tenga en cuenta el lenguaje de género en la redacción.

Se aprueba por todos los sindicatos, con la única excepción de SAF.

## **7. Instrucción sobre provisión de puestos de trabajo con carácter provisional por el procedimiento previsto en el artículo 30 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.**

Administración trae de nuevo a Mesa esta instrucción, diciendo que en diciembre se estuvo cerca de alcanzar un acuerdo.

En relación a esta instrucción, desde CCOO, reiteramos las propuestas que ya trasladamos por escrito en su momento, las cuales entendemos que la Administración no ha asumido al no enviar un nuevo borrador de instrucción.

- Eliminación de autorización previa. Subsidiariamente, proponemos que, para facilitar la movilidad entre delegaciones en una misma provincia, se considere a todo el personal adscrito a la Delegación de Gobierno de esa provincia.
- El baremo debe ser lo más parecido posible al que se utiliza en el concurso.
- Que se refleje expresamente en la instrucción que, en tanto existan candidatos idóneos, no será posible bajo ningún pretexto el dejar desierto el puesto.
- Pedimos la eliminación del punto tres de los requisitos funcionales, por la que interesados sin experiencia en el área funcional, relacional o agrupación de áreas, puedan acceder al puesto que puede provocar desigualdades a la hora de los concursos.

Además, pedimos que se facilite la movilidad del personal interino, convocando mediante artículo 29 aquellos puestos base que queden desiertos al ser convocados por artículo 30.

Desde CCOO criticamos que se están produciendo muchas convocatorias de puestos por artículo 30, cuando el planteamiento de la anterior Directora General era resolver el problema de los concursos de méritos, y que la fórmula de artículo 30 quede como algo residual. En ese sentido es en el que consideramos que hay que trabajar.

Se constata que la parte sindical reclama de forma unánime la necesidad de eliminar de la instrucción la autorización previa, ante lo cual la Admón. plantea el art 30 no es solo carrera administrativa, es una forma transitoria de cubrir una necesidad de personal. Es una fórmula muy garantista en comparación con fórmulas adoptadas por otras admones. Acepta el argumento de CCOO respecto al carácter residual que deberían tener los art 30 en un contexto de normalidad de la provisión de puestos por concurso. Dicen que el ofertar un art 30 no supone que se vaya a cubrir con personal interino en caso de quedar vacante el puesto.

Ante la falta de acuerdo, y las propuestas que hay sobre la mesa, la Administración propone suspender el punto, y finalmente decide retirar la propuesta de instrucción.

CCOO insiste en que, independientemente de lo que vayan a hacer con la instrucción, podrían sacarse puestos mediante artículo 29, al menos en aquellos casos en los que se queden puestos base sin cubrir por artículos 30, de forma que se dé posibilidades de movilidad al personal interino.

## **8. Información sobre convocatorias de concursos de méritos.**

La Admón es consciente de los límites de los plazos establecidos en la legislación vigente. Plantean la posibilidad de mejorar los concursos, aunque suponga retrasar el siguiente concurso, pidiendo opinión en este sentido a los sindicatos, que mayoritariamente nos manifestamos por sacar un concurso ya y en paralelo negociar una mejora de las bases para el siguiente.

Desde **CCOO** también nos congratulamos al constatar que surgen voces en la Mesa Sectorial que se suman a nuestra propuesta de **concurso abierto y permanente**, propuesta que pusimos sobre la mesa hace años y que hemos reiterado en multitud de ocasiones. Le recordamos a la Administración que el grupo de trabajo para modificar el Decreto 2/2002 ya hace meses que se aprobó su reapertura pero la Admón no ha convocado; si la Admón no tiene intención de retomar el grupo de trabajo para propiciar un cambio en las bases del concurso que lo diga abiertamente. Desde el sindicato pensamos que tiene que haber un concurso ya.

La Admón insiste en que es el momento de sentarse a mejorar las bases, para que el próximo concurso salga en mejores condiciones que el anterior, y no de convocar un concurso, aunque no cierra la puerta a hacerlo.

**CCOO** pone énfasis en que se retome la negociación para modificar el Decreto 2/2002, se convoque o no un concurso ahora, para que en unos meses no estemos empantanados en la misma situación.

## **9. Información sobre jornada de trabajo del personal funcionario en la Administración General de la Junta de Andalucía.**

La Administración informa que el tema de las 35 horas se vincula a que el Estado modifique la legislación y extienda las 35 horas al conjunto de las administraciones públicas. La Junta no ha recurrido la jornada, ha sido el Gobierno Central. Se ha llegado hasta el límite que se podía, con la fórmula de la formación.

Al constatar que hay ciertas diferencias de gestión entre centros directivos en lo relativo a los sistemas de control horario, la Administración dice que los órganos de personal están coordinados con toda la información que tienen sobre cómo gestionar las 37'5 horas. Si hay alguna situación concreta en la que no se funciona correctamente o no se informa adecuadamente al personal, piden que se comunique. Recuerdan que el cómputo horario es de carácter anual, por lo que no hay que preocuparse si en algún caso aparece un cierto saldo horario negativo a algunas personas.

Al igual que el resto de sindicatos, **CCOO** solicita que, si hay diferencias de gestión, se trate de unificar el sistema de control horario. También ponemos sobre la mesa que hay problemas con algunos perfiles de personas, con bajo nivel formativo o dificultades de acceso a equipos informáticos, que tienen problemas de acceso a la plataforma digital.

## **10. Otros asuntos.**

- El próximo lunes, la Admón. remitirá a las organizaciones sindicales información actualizada sobre los llamamientos de personal interino.