



LEY DE EMPLEO PÚBLICO DE ANDALUCÍA

CCOO considera que el Anteproyecto de ley renuncia a la conformación de una Administración ágil, moderna y cercana a la ciudadanía. Sigue imperando la lacra de la discrecionalidad, o arbitrariedad, en numerosos aspectos. En este boletín explicamos la postura de CCOO y publicamos varios artículos de personas de nuestro sindicato en relación con este tema.



Algunas de las discrepancias de CCOO:

- ✓ Hurta la **carrera profesional** con la creación de una élite de dirección
- ✓ Incrementa la **discrecionalidad** y subjetividad.
- ✓ Incrementa la **precariedad**. No resuelve el problema de la alta temporalidad.
- ✓ Introduce la **evaluación del desempeño** desde una perspectiva sancionadora.
- ✓ Discrimina al **sector público instrumental**.
- ✓ Es una norma con grandes deficiencias en materia de **negociación colectiva**.

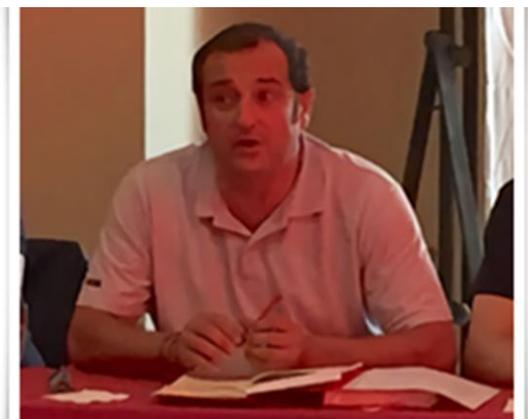
CONTENIDO

- ✓ *Portada. Ley de Empleo Público de Andalucía.*
- ✓ *Pág. 2. El valor de lo público: el valor de sus empleadas y empleados. Por Pablo López del Amo.*
- ✓ *Pág. 3. La Junta no tiene plan. Por Rosa Rodríguez.*
- ✓ *Pág.6. Nuevas Consideraciones sobre la inclusión de la creación del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente en la Ley de Empleo Público de Andalucía. Por Alejandro Fuentes.*
- ✓ *Pág.8. Una ley que ataca al personal funcionario.*
- ✓ *Pág. 9. Una ley que ataca al personal laboral.*
- ✓ *Pág. 10. Una ley que es un brindis al sol, aumenta la precariedad y la desigualdad.*
- ✓ *Pág. 11. El Genoma del funcionario.*
- ✓ *Pag. 12. Primero de mayo.*

EL VALOR DE LO PÚBLICO: EL VALOR DE SUS EMPLEADAS Y EMPLEADOS

Algunos llevan ya demasiados años hablando y dándole vueltas al “valor de lo público”. Si son necesarios o no estos servicios y quién debe de prestarlos. Lejos de tacticismos políticos y de manipulaciones interesadas de la realidad, para el Sector Autonómico de la FSC de CCOO-A no queda lugar a dudas: lo público no solo es necesario sino que además es garantía de equidad en cualquier territorio, es garantía de que cualquier ciudadano o ciudadana tiene cubiertas sus necesidades básicas de sanidad, educación y servicios, independientemente de su nivel de renta.

Pablo López del Amo González.
Coordinador del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía.



Durante demasiado tiempo y por distintas circunstancias políticas provocadas por unos y otros (no por el interés público), se ha juzgado e infravalorado el trabajo y los resultados de todo el personal al servicio de la administración en Andalucía, se ha puesto diariamente en duda su labor y valía y se ha utilizado en campañas sin sopesar sus repercusiones.

Nuestras políticas de igualdad, carreteras, museos y teatros, medio ambiente, agricultura, turismo, servicios de empleo, la cultura y su gestión, los espacios protegidos, nuestra economía y tantas otras cosas que se gestionan directamente por empleados y empleadas públicos se merecen el máximo respeto y consideración por parte de nuestros políticos y por parte de la ciudadanía.

Después años de estancamientos, auditorías, privatizaciones, de ideas “maravillosas” vertidas sin pensar, soluciones mágicas irrealizables y de confrontar al personal que trabaja en los distintos centros, la realidad palpable es que los servicios públicos son imprescindibles en cualquier sociedad democrática desarrollada que se precie.

Últimamente asistimos atónitos a anuncios de privatización, a nuevas licitaciones de servicios públicos, a auditorías duplicadas o triplicadas, costosísimas y de dudosos resultados (el que paga, manda), a contratación de servicios de asesoría y a un sinfín de despropósitos más. Nadie tiene la valentía suficiente de estructurar y racionalizar los servicios como debiera ser su trabajo. CCOO entiende que todos los servicios son esenciales y que todos sus puestos de trabajo son necesarios.

No se puede privatizar servicios públicos rentables como CETURSA, la Alhambra o las ITVs dejando en manos privadas los beneficios que generan. No se pueden licitar propuestas costosísimas a empresas privadas cuando hay personal público capacitado para realizar estos trabajos desde una visión objetiva, por el interés común y más barato. No se puede dilatar más la estabilización de las plantillas tan maltrechas después de años de crisis. No se puede jugar con los intereses públicos y ponerlos en manos e intereses particulares.

Es el momento, de una vez por todas, de llegar a un equilibrio lógico lejos de posiciones ideológicas extremas, es el momento de valorar y defender nuestro sistema público y sus trabajadores y trabajadoras. **Hace falta más gestión y organización y menos demagogia.**

La Junta no tiene plan

Los Planes de Igualdad en las empresas fueron, hace mucho, mucho tiempo, una de las novedades que traía la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). 14 años han pasado ya, y para la Administración General de la Junta de Andalucía y sus Entes Instrumentales (60.000 personas) tener Plan de Igualdad se está convirtiendo en una entelequia. Comisiones Obreras viene denunciando este incumplimiento de manera reiterada y comprobando que lo único que tenemos a favor en igualdad es la Ley, y que esta, en ningún caso se respeta ni se cumple.

Rosa Rodríguez Martín. *Ha tenido distintas responsabilidades en varios ámbitos de CCOO. Actualmente forma parte del Equipo de Trabajo del Sector Autonómico, asesorando y participando en la negociación en distintas materias: Ley de empleo público, personal funcionario, Igualdad, etc.*



La desigualdad no se observa a vista de pájaro conociendo cuántas somos, sino cómo y por cuánto realizamos nuestras funciones comparadas con nuestros compañeros.

La mayor presencia de mujeres (60/40) en la función pública se invierte cuando hablamos de los puestos de los altos cargos, convirtiéndose en un 40/60. Esta brecha continúa su crecimiento a lo largo de esta legislatura, incrementándose la presencia de hombres en puestos de dirección, como reconoce el Informe de Impacto de PGJA para 2021. La segregación vertical también se reproduce en los puestos más altos de la carrera administrativa donde la discrecionalidad, y la tan venerada idoneidad, son consideradas clave de la selección de los puestos de libre designación.

Para ofrecer un dato que resulta claro y evidente para destapar la falsa igualdad en la función pública andaluza podemos hablar de la brecha salarial. Dato que, curiosamente, ya no forma parte este año del estudio de impacto de género de los Presupuestos 2021, ni del informe del Anteproyecto de Ley de Función Pública.

La desigualdad retributiva es insistente en todos los ámbitos laborales ya sean públicos o privados y en nuestra administración se sitúa en 14,5% (2019).

En la Junta de Andalucía la proporción por sexos es 63% mujeres y 37% hombres. Este dato no supone desigualdad como asegura la administración.

Poniendo los datos encima de la mesa y analizando las condiciones laborales, las carreras administrativas y otras circunstancias y realidades, es como podemos observar la desigualdad existente entre mujeres y hombres en la plantilla de la administración autonómica andaluza.

La Junta no tiene plan. Artículo de Rosa Rodríguez Martín. Continuación.

Desde la llegada de este gobierno desconocemos este dato, pero aumentando la temporalidad y el número de hombres en los puestos de dirección y de libre designación, nos hacemos cargo de su evolución.

Entre el personal laboral los puestos menos retribuidos están claramente feminizados, a lo que se une la segregación horizontal sobre todo en puestos relacionados con la salud, la educación o políticas sociales, ya que el ámbito del empleo público no es ajeno a los estereotipos y roles de género. Como muestra, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, donde de cada 10 puestos de trabajo, 8 lo ocupan mujeres. Son 375 las mujeres teleasistentes (85%) y en la cumbre de la pirámide, la Dirección Gerencia, se sienta un hombre que habrá sido elegido por su idoneidad.

La temporalidad también es un parámetro que mide desigualdades. Las mujeres en el colectivo de personal laboral representan el 70% del conjunto pero a su vez soportan la tasa de temporalidad más elevada de toda la administración general de la Junta de Andalucía, alcanzando el 31,7%.

Estos son algunos datos que nos muestran la desigualdad en el Personal de la AG de la Junta de Andalucía. Una realidad que la Ley de Función Pública en proyecto no viene a solucionar, muy al contrario. Creemos firmemente que la Agenda Política andaluza debe impulsar políticas públicas valientes que apuesten por servicios públicos de cuidados para mayores y dependientes, implementar la escolarización universal, pública y gratuita para los 0 a 3 años y actividades estivales para escolares hasta 2º de ESO.

Pero lejos de eso, el proyecto de ley hace recaer en exclusiva en su personal la obligación de los cuidados: *“deberá impulsarse la implantación de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, el interés superior de las personas menores y mayores”*.



Se hace evidente, necesitamos un Gobierno y una Administración corresponsable con la ciudadanía y con sus trabajadoras y trabajadores. Los cuidados son los causantes principales de parón en las carreras de las mujeres trabajadoras. Son ellas las que no acceden a puestos de mayor responsabilidad por hacerse cargo de mayores y menores, las que reducen jornadas y tienen mayor índice de ausencias. Con esta medida propuesta no se libera a la mujer de la carga de los cuidados, objetivo que sí supondría la verdadera política de corresponsabilidad.

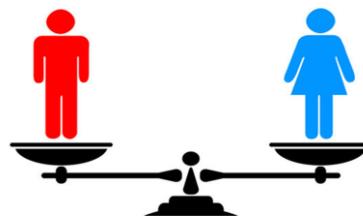
Lejos estamos de que en Andalucía se apueste por la igualdad entre mujeres y hombres y que se combata la división sexual del trabajo para ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas que trabajamos para su administración y desde sus entes instrumentales. Se equivoca o se malversa el teletrabajo cuando la administración lo entiende y lo vende como conciliación cuando ha quedado demostrado que sin las medidas correctoras necesarias, puede convertirse en una trampa mortal de desigualdad.

La Junta no tiene plan. Artículo de Rosa Rodríguez Martín. Continuación.

CCOO creemos que en el proyecto de Ley de Función Pública se destapa el legislador cuando a la hora de tratar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se escoge la expresión “protección al empleado” con lo que conlleva de carga ideológica entender la vigilancia y respeto de derechos individuales como protección otorgada.

¿Y qué decir de la idoneidad? En el anteproyecto de ley la idoneidad se presenta como principio y se ha señalado como estrella en la planificación de los recursos humanos y la caza de talentos que planea el gobierno andaluz. Hemos comprobado, porque lo sufrimos ahora en menor escala de la que se plantea para el futuro, que la discrecionalidad y la subjetividad son excelentes elementos de desigualdad en la función pública ya que son ingredientes esenciales para separar al empleo público de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, herramientas necesarias para su independencia y la igualdad de oportunidades. En políticas de personal observamos cómo se está construyendo un discurso público de marketing, algo que suene bien si no se profundiza en el mensaje, pero sabemos que el relato no es suficiente. Este es el genoma de la nueva administración que no puede, no debe, tener un comportamiento incompatible con una conciencia y ejercicio real de igualdad. Vivimos una igualdad formal, contamos con un conjunto de leyes y normas para garantizar la igualdad entre ambos sexos, pero queda en entredicho cuando se hace un análisis objetivo de los datos y comprobamos el incumplimiento de las normas para la igualdad de trato y no discriminación. **Exigimos una igualdad real.**

“La discrecionalidad y la subjetividad son excelentes elementos de desigualdad en la función pública”



Lo cierto es que **no tenemos Plan de Igualdad para la Administración General de la Junta de Andalucía ni para sus Entes Instrumentales, siendo obligatorio desde 2007. Este incumplimiento de las leyes por el Gobierno de Andalucía se encuentra en estos momentos, por denuncia de CCOO, en la Inspección de Trabajo.** Hemos resaltado en la denuncia todas y cada de las normas que el Gobierno del bipartito incumple en estos momentos y exigimos que se considere, como lo tipifica la ley, como infracción grave el incumplimiento manifiesto en materia de planes y medidas de igualdad, se tomen medidas de corrección y de sanción.

En este contexto presente y con pocas expectativas puestas en el escenario futuro, **CCOO seguiremos exigiendo medidas suficientes y necesarias para avanzar y para combatir de forma más justa y eficiente esta situación, que lejos de quedarse en la fuerza del trabajo, se traslada a las condiciones de vida en la edad de jubilación.** El abordaje requiere una respuesta integral y ha de venir, y en eso confiamos, de todos los agentes implicados, principalmente de la Administración Autonómica.

NUEVAS CONSIDERACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA CREACIÓN DEL CUERPO DE AGENTES DE MEDIO AMBIENTE EN LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO DE ANDALUCÍA

Como complemento a los escritos enviados para justificar la inclusión, en las alegaciones a la Ley de Función Pública de Andalucía, en los que se detallaban tanto los argumentos a nivel funcional como los relativos a la defensa y propuesta de articulación del colectivo realizados desde la Coordinadora Estatal de Agentes de Medio Ambiente de CCOO, a continuación se aborda esta justificación desde la óptica operativa y organizativa.

Alejandro Fuentes. *Es responsable de Agentes de Medio Ambiente del Sector Autonómico de FSC CCOO Andalucía.*



Desde este punto de vista, la organización actual del colectivo se articula a través de una RPT que contempla un total de más de 1200 plazas de Agentes de Medio Ambiente, distribuidas provincialmente, con números que oscilan desde los casi 200 Agentes para la provincia de Jaén, hasta los casi 100 para la provincia de Almería.

Cuestión aparte de la baja cobertura de plazas (que ronda el 65 %) resultan notorias y destacables las disfunciones e incongruencias de la estructura actual en la que, la responsabilidad de un número de funcionarios que llegan a alcanzar los 200, recae en un Coordinador Provincial perteneciente al Grupo C1, cuya dependencia directa es la de los Secretarios Generales de las Delegaciones Territoriales correspondientes. Es decir, funcionarios de este nivel asumen una responsabilidad de organización y gestión de personal que, en absoluto, se corresponde con las que debería asumir en función de su Grupo.

“Funcionarios del grupo C1 asumen una responsabilidad que en absoluto corresponde a la que deberían asumir en función de su grupo”.

Por comparar, los Jefes de Servicio de Gestión del Medio Natural, en el tercer rango de responsabilidad en las mismas Delegaciones Territoriales en los que el colectivo de Agentes desempeña sus tareas, no llega al medio centenar de funcionarios, perteneciendo estos al Grupo A1.

NUEVAS CONSIDERACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN DE LA CREACIÓN DEL CUERPO DE AGENTES DE MEDIO AMBIENTE EN LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO DE ANDALUCÍA

Artículo de Alejandro Fuentes (Continuación).

Resulta palmaria la incoherencia a nivel del grado de responsabilidad entre los puestos de Coordinador Provincial de Agentes con 200 Agentes a su cargo y Grupo C1, y un Jefe de Servicio, n.º 3 en el organigrama de la Delegación, y con 50 funcionarios a su cargo y Grupo A1.

Estas deficiencias en la estructura organizativa del colectivo son conocidas, y asumidas, por la Consejería que en el Estudio sobre el colectivo de Agentes de Medio Ambiente realizado por el un investigador del CSIC, en el año 2018, ya advertía de la necesidad de abordar la reestructuración del colectivo para adecuarla a las nuevas necesidades derivadas de la multiplicidad de campos de actuación y creciente complejidad en el desarrollo de las tareas desempeñadas por estos funcionarios.



La falta de perspectivas de promoción, dentro de la profesión, y una ridícula carrera administrativa que solo abarca un rango de niveles que va desde el 18 hasta el 22, es una constante fuente de frustración para el personal y supone una constante sangría del personal más formado que tiene que elegir entre la continuidad en un desempeño profesional con altísimas tasas de impulso vocacional y el legítimo interés de promoción administrativa. Entendemos que la reforma de la estructura, a través de un Cuerpo que contemple una trayectoria profesional que abarque toda la escala administrativa, evitaría esta constante merma en la profesionalidad y eficacia del colectivo en la defensa del medio natural andaluz.

Por otro lado, no está de más recordar que **CCOO ha hecho de la defensa de la creación del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente en Andalucía, una de sus principales reivindicaciones en las elecciones sindicales, desde hace, al menos, 15 años**, quedando plasmado tanto en el material gráfico empleado como en las múltiples intervenciones en asambleas a lo largo de todos estos años.

“La falta de perspectivas de promoción y una ridícula carrera administrativa que solo abarca un rango de niveles desde el 18 hasta el 22, es una constante fuente de frustración para el personal”.

La existencia de un 50 % de Agentes con formación universitaria que, en la inmensa mayoría de los casos, se encuentran en rangos de mando inferiores a personal con menor formación, no hace más que poner de manifiesto una realidad que no resulta coherente ni con la creciente complejidad de las tareas, ni con el eficaz y eficiente desempeño de las mismas.

UNA LEY QUE ATACA AL PERSONAL FUNCIONARIO

Esta Ley supone un ataque sin precedentes al personal funcionario por los siguientes aspectos:

- ✓ Deja las mejoras económicas incluidas en la Ley (carrera profesional, totalidad de trienios, pagas extraordinarias completas y evaluación del desempeño-complemento de productividad) condicionadas a su inclusión en los futuros presupuestos en el “momento en que la situación económica lo permita”.
- ✓ Implanta una Evaluación del Desempeño con carácter punitivo y sancionador (ya que se incluye en el régimen disciplinario) en cuanto supone:
 - Remover de su puesto al personal funcionario cuando obtenga 3 resultados negativos (art.124.7).
 - Deja al desarrollo reglamentario (art.60.2) el caso de obtener más de 3 resultados negativos (luego no se sabe si las consecuencias serán el despido o cuáles - art.60.1-).
 - Cesa al personal funcionario interino cuando obtenga 2 resultados negativos.
 - Sanciona con falta grave o muy grave el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo.
- ✓ Establece por primera vez la contratación a tiempo parcial y/o discontinua para el personal funcionario, posibilidad que incluye, pero no desarrolla, el EBEP.
- ✓ Incrementa la discrecionalidad y subjetividad mediante el principio de “idoneidad”, cuestión que está relacionada con el proyecto “GENOMA DEL FUNCIONARIO” anunciado por el gobierno andaluz que supone considerar experiencias, habilidades o intereses (por ejemplo lo que se muestre en un perfil de redes sociales) para:
 - El acceso al empleo público y promoción.
 - La selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.
 - Como criterio a la hora de graduar las faltas.
 - Introduciendo la entrevista que, aun derivando del art. 61.5 del EBEP, debe dotarse de métodos objetivables y medibles.

- ✓ Incluye como faltas sancionables graves y muy graves las recogidas en uno o varios Códigos de Conducta, cuando estos, conforme al EBEP, deben informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de las empleadas y empleados públicos, no convertirse en “deberes” por sí mismos ni en régimen disciplinario paralelo, como se pretende.
- ✓ Limita la participación del personal funcionario en materias que deberían ser objeto de negociación colectiva (retribuciones, formación, criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, etc.)
- ✓ Hurta o limita su carrera profesional mediante la creación de la Dirección Pública Profesional.
- ✓ No asegura la implantación de los Planes de Igualdad, medidas reales de conciliación y corresponsabilidad, igualdad retributiva, etc.

CCOO nunca apoyará una Ley que suponga un ataque sin paliativos al personal funcionario. Hacemos un llamamiento a todas las empleadas y empleados públicos para que enfrentemos y paremos la aprobación final de este Anteproyecto.

UNA LEY QUE ATACA AL PERSONAL LABORAL

Esta Ley supone un ataque sin precedentes al personal laboral, tanto de la administración general como de las entidades del sector público instrumental, por los siguientes aspectos:

- ✓ Utiliza deliberadamente un trato diferenciado y discriminatorio para el personal laboral del sector público instrumental en cuanto:
 - Solo traslada obligaciones (deberes, código de conducta, potestad disciplinaria, evaluación del desempeño, etc.)
 - No incluye la obligación de homogeneizar y mejorar sus condiciones laborales.
 - No regula las Ofertas de Empleo Público que permitan su estabilización.
 - No resuelve los múltiples filtros para la contratación, control presupuestario, trabas a la negociación colectiva y a la mediación laboral.
 - ✓ Implanta una Evaluación del Desempeño con carácter punitivo y sancionador (ya que se incluye en el régimen disciplinario) en cuanto supone:
 - Despedir al personal laboral en función de lo que establezca su convenio colectivo.
 - Sancionar con falta grave o muy grave el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo.
 - ✓ Incrementa su precariedad:
 - No establece un tope máximo a la temporalidad.
 - No contempla las necesarias Ofertas de Empleo Público para la estabilización del personal.
 - Establece la contratación a tiempo parcial y/o discontinua de forma indiscriminada para el personal laboral, sin ningún tipo de justificación, ni previa negociación colectiva.
 - ✓ Incrementa la discrecionalidad y subjetividad mediante el principio de “idoneidad”, que supone considerar experiencias, habilidades o intereses (por ejemplo lo que se muestre en un perfil de redes sociales) para:
 - El acceso y promoción.
 - La selección de personal laboral temporal.
 - Como criterio a la hora de graduar las faltas.
 - ✓ Incluye como faltas sancionables graves y muy graves las recogidas en uno o varios Códigos de Conducta cuando éstos conforme al EBEP deben simplemente informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de las empleadas y empleados públicos, no convertirse en “deberes” por sí mismos ni convertirse en régimen disciplinario paralelo, como se pretende.
 - ✓ Hurta o limita su carrera profesional mediante la creación de la Dirección Pública Profesional.
 - ✓ No asegura la implantación de los Planes de Igualdad, medidas reales de conciliación y corresponsabilidad, igualdad retributiva, etc.
- CCOO nunca apoyará una Ley que suponga un ataque sin paliativos al personal laboral. Hacemos un llamamiento a todas las empleadas y empleados públicos para que enfrentemos y paremos la aprobación final de este Anteproyecto.**

UNA LEY QUE SUPONE “UN BRINDIS AL SOL”

Esta ley deja muchos aspectos a la aprobación posterior de reglamentos y condiciona su desarrollo a su inclusión en las leyes de presupuestos futuras en el “momento en que la situación económica lo permita”, sin objetivarlo. Por tanto **NO TENDRÁ APLICACIÓN:**

- ✓ Carrera profesional horizontal.
- ✓ Totalidad de trienios.
- ✓ Pagas extras completas.
- ✓ Evaluación del desempeño en relación con la actual productividad.

CCOO exige compromisos concretos en esta Ley para que el personal funcionario y laboral pueda mejorar su salario y condiciones laborales.

UNA LEY QUE HURTA LA CARRERA PROFESIONAL MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA ÉLITE DE DIRECCIÓN

Esta ley contiene una alta dosis de arbitrariedad y confecciona una Administración altamente politizada, realizando un ataque sin paliativos a la carrera profesional de su personal, mediante:

- ✓ Creación de un puesto directivo “tipo A” trasladado a un espacio ajeno a la Función Pública.
 - ✓ Realiza una diferenciación entre el “tipo A” y “tipo B” de personal directivo sin justificar dicha diferenciación.
 - ✓ Crea una “Comisión Independiente” para su selección compuesta por “personas con competencias directivas de reconocido prestigio” sin delimitar su necesaria vinculación a la función pública y que podrían proceder del ámbito privado que responde a intereses diferentes al servicio público.
 - ✓ Crea una “Comisión Ética” y no especifica su composición. Es de especial importancia ya que elaborará el “Código Ético y de Conducta” que regirá su comportamiento y que tendrá consecuencias en su incumplimiento.
- Para CCOO los puestos de dirección deben ser un tipo más de los recogidos en la Ley para garantizar la objetividad e imparcialidad de la administración pública, así como la carrera profesional de su personal.**

UNA LEY QUE INCREMENTA LA PRECARIEDAD

En Andalucía la temporalidad alcanza el 21,6% en la Administración General de la Junta de Andalucía (con un **33% en el caso de laborales**); y un 17,7% en el caso del Personal Docente no Universitario, no especificándose para el resto de empleados y empleadas públicos, incumpléndose el límite del 8%. Por tanto esta ley:

- ✓ No establece un tope máximo a la temporalidad.
- ✓ No contempla las necesarias Ofertas de Empleo para la estabilización del personal.
- ✓ Establece la contratación a tiempo parcial y/o discontinua de forma indiscriminada para el personal laboral, sin ningún tipo de justificación, ni previa negociación colectiva.
- ✓ Establece por primera vez la contratación a tiempo parcial y/o discontinua para el personal FUNCIONARIO, posibilidad que incluye el EBEP, pero no ha sido desarrollada hasta ahora.
- ✓ No acota los procesos privatizadores ni las condiciones laborales precarias en el personal sujeto a contratos.

Para CCOO esta Ley que desarrolla el EBEP, 14 años después, debe garantizar más y mejores servicios públicos y la mejora de las condiciones laborales.

El Genoma del Funcionario: la última ocurrencia de la Junta

CCOO ha rechazado el proyecto denominado “genoma del funcionario” por considerar “que es un atropello y vulnera principios constitucionales”.



La Junta de Andalucía plantea usar inteligencia artificial para recopilar comentarios de funcionarios en redes y medios de comunicación



Muchos medios de comunicación se han hecho eco de este “proyecto” anunciado en un [vídeo de la Secretaria General de Administración Pública](#), Ana María Vielba, en la que anuncia un proyecto “novedoso” que consiste en recopilar, mediante inteligencia artificial, datos de perfiles de personal funcionario, comentarios en periódicos, etc. que podrían ser utilizados a la hora de asignarle un puesto de empleo en la Junta. CCOO considera que es una irresponsabilidad plantear si quiera dedicar recursos públicos al espionaje del personal de la Administración. CCOO Andalucía vincula el proyecto ‘Genoma del funcionario’ con el concepto de “idoneidad”, introducido en el anteproyecto de Ley de Función Pública de Andalucía. Esta “idoneidad” se incluye como principio de actuación general en el acceso a la función pública, al mismo nivel que los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, cuando, según afirma el sindicato, “es un concepto abstracto”. El Coordinador de nuestro Sector, Pablo López, ha declarado que *se trata de un "atentado gravísimo", propio del "Gran Hermano"*.

[MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRO BLOG.](#)





**AHORA
TOCA
CUMPLIR**

Un país en deuda con
su gente trabajadora

#AhoraTocaCumplir

MAYO 2021

CCOO UGT Andalucía

Blog: ccooautonomicaand.com

Web: www2.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica

 **FACEBOOK**

 **TWITTER**

 **INSTAGRAM**



servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía

Almería 950 18 49 19 - Cádiz 956 29 71 58 - Córdoba 957 22 13 74 - Granada 958 28 98 42
Huelva 959 49 68 69 - Jaén 953 21 79 69 - Málaga 952 64 99 45 - Sevilla 954 46 45 19