



INFO de la reunión de la Mesa Sectorial

Celebrada el día 7 de junio por Videoconferencia

8 de junio de 2021

Orden del día:

1. Aprobación de las actas correspondientes a las reuniones de 18 de marzo de 2021 (extraordinaria) y de 26 de marzo de 2021 (ordinaria).
2. Negociación de las bases de convocatorias de concursos de méritos.
3. Negociación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.
4. Negociación de la modificación de la RPT del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Expte. 16/21).
5. Borrador de Instrucción por la que se modifica la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía, de sus instituciones, agencias administrativas y agencias de régimen especial, para su adaptación a los últimos cambios normativos producidos en estas materias.
6. Valoración de la propuesta sobre posibilidad de creación de una Bolsa Única para la selección de personal funcionario interino.
 1. **Aprobación de las actas correspondientes a las reuniones de 18 de marzo de 2021 (extraordinaria) y de 26 de marzo de 2021 (ordinaria).**

Se aprueban sin modificaciones.

2. **Negociación de las bases de convocatorias de concursos de méritos.**

Administración: pasa directamente a pedir la opinión de las organizaciones sindicales.

Desde **CCOO** nos congratulamos de la convocatoria, por fin, tras una larga e injustificada espera. Creemos que es un paso necesario, que además de las ventajas para la carrera administrativa y la conciliación familiar del personal, y para la calidad del servicio público, nos pondrá en mejor disposición para empezar con el nuevo sistema de concurso abierto y permanente (sistema reivindicado durante años por CCOO, que por fin se implantará en cuanto se culmine la modificación del Decreto 2/2002).

Entrando en el borrador enviado por la Administración, cuestión clave para CCOO es que el concurso sea a resultas, pidiendo a la Administración que rectifique y lo incorpore.

Consideramos además que, con las situaciones tan diversas que pueden darse durante la tramitación del concurso, el desistimiento debería poder producirse tras las listas provisionales.

Ante el problema habitual de la diferencia de criterio que se aplica en las distintas comisiones de selección, sería muy positivo que se dictaran instrucciones unificando criterios desde Función Pública, y/o que se generara una comisión central para coordinar.

En la redacción de la convocatoria, debe aclararse cómo computa el tiempo de trabajo de las personas con cese diferido, que debe ser desde el nuevo puesto que pasa a ocupar.

Preguntamos por la existencia o no de convenios de reciprocidad con otras Comunidades Autónomas, para la apertura de plazas mutuamente en los concursos. A CCOO le consta que existen casos de personas interesadas.

Nos genera dudas la valoración de las titulaciones oficiales de idiomas, cuando las personas alegan este mérito junto con una titulación de grado, en la que pueda ser requisito para su obtención el mencionado título de idiomas, dado que podría considerarse como un título necesario para obtener el grado. Para no dar lugar a situaciones de disparidad de criterio entre comisiones de valoración, debería aclararse si debe puntuarse o no.

Preguntamos por la forma de presentar méritos no registrados dentro de la hoja de acreditación de datos, ya que en el borrador aparece el anexo VIII enfocado solo a personas de fuera de la AGJA.

Consideramos que la clave es la agilidad en la tramitación. Preguntamos si se valora incluir medidas de refuerzo que puedan facilitar la agilización del concurso, y pedimos una calendarización del proceso.

Admón: en relación al retraso acumulado, dicen que les habría encantado sacarlo antes, pero la circunstancia no lo han permitido. Plantean que la normativa en vigor no dice que haya que convocar cada seis meses concurso general. A la hora de impulsar y ejecutar el concurso, las competencias están repartidas en todas las Consejerías, es un proceso complejo y costoso. Las Consejerías y Función Pública reman en la misma dirección. Los últimos procesos se convocaron a finales de 2018, con el Gobierno anterior en funciones; se resolvió en 8 meses, con un gran esfuerzo. Los anteriores se hicieron en 2011 y 2016, y tardaron mucho más en resolverse. Han tenido la situación de pandemia, que ha atrasado todo, y un gran número de procesos selectivos. Después de este concurso vendrá el nuevo modelo de concurso abierto y permanente.

En bastantes concursos, se incluyeron las directrices dentro de las propias bases, suprimiendo el formato de instrucciones. Si es necesario, sacarán instrucciones durante el proceso, pero no pueden dictarlas tratando de vincular cada puesto de trabajo con cada titulación, las comisiones están muy preparadas para poder valorar ese tipo de situaciones. En el último concurso, se constituyó una comisión central, que se reunía constantemente a resolver los problemas, consensuando con las distintas comisiones.

Las resultas enlentecen muchísimo, más del doble del plazo posible sin resultas. Dicen que es contradictorio que pidamos resultas y agilidad.

Es imposible retrasar los desistimientos tras las provisionales, ya que se inicia un nuevo concurso en cuanto a baremación casi desde cero.



Sobre el Anexo VIII, todos los años se encuentran con multitud de documentación que se presenta en el registro, que no puede ser inscrita, y que retrasa mucho. La experiencia es que se han registrado muchos méritos no valorables, que dilatan mucho el procedimiento. La presentación de documentos en registro general está regulada, y permite tener actualizadas las hojas de acreditación de datos.

Sobre la posible habilitación de puntos de tramitación en las delegaciones, para quienes tengan problemas con la gestión, es contradictorio con pedir teletrabajo, además de la evolución de la legalidad al respecto.

El personal en servicios especiales, que carece de reserva de puesto, acepta la redacción que propone SAF, para que se valore el último puesto ejercido con carácter definitivo, o en su defecto obtenido mediante oposición o concurso.

En cuanto a los asesores técnicos de PRL cuyas plazas se han modificado por ejecución de sentencia, quedará claro que se les computará la permanencia en los mismos.

En cuanto a los puestos que se detraen, las modificaciones de RPT son una competencia dentro de la capacidad de autoorganización. No tiene sentido perpetuar puestos que no son necesarios, cuando una Consejería propone la modificación, hay que detraer los puestos, para no perjudicar al personal.

Están inmersos en un proceso de cambio de la web del empleado público, por lo que el mecanismo de gestión telemática no pueden concretarlo en las bases, porque puede frenar la actualización de la web o inducir a la confusión. Podría incluirse como anexo, si está ya terminada la modificación; si no, pues sacarían instrucciones explicando el procedimiento.

En cuanto a la valoración de títulos de idiomas, no tienen inconveniente en incluir otro tipo de entidades, siempre que sean igualmente oficiales.

Sobre los puestos de la ADA, están en un mar de dudas, porque los puestos están donde estaban funcionalmente, y no tienen aún su estructura de RPT. No pueden decir nada con carácter definitivo, lo están estudiando.

En cuanto a la puesta en marcha del nuevo modelo de concurso abierto y permanente, está en tramitación. Si se hace concurso a resultas, se podría llegar a pisar la resolución del mismo con el inicio del nuevo modelo.

Una vez que acabe la negociación en esta mesa, se dan los distintos pasos de gestión del mismo para ponerlo en marcha, con distintas fases antes de publicarlo en BOJA. Por ello, **se publicará en BOJA en las primeras semanas de septiembre, aunque en julio pueda estar publicada toda la información en la Web del Empleado**. Enviarán un cronograma a las organizaciones sindicales. Si el concurso es a resultas, la resolución es más larga.

Aceptan que el concurso sea a resultas, insistiendo en lo que afecta al tiempo de resolución.



CCOO: nos pronunciamos expresamente a favor del concurso a resultas. Consideramos que habría que agilizar al máximo el proceso y publicar cuanto antes la convocatoria. Ya que la Admón no contempla en ningún caso sacar el concurso en julio, y vamos a septiembre sí o sí, pensamos que sería positivo que se mantenga plazo de presentación de solicitudes hasta el 1 de octubre, para que puedan participar las personas que participaron en el anterior concurso.

Admón:

Estudiarán una redacción clara respecto al cese diferido.

En cuanto a los convenios con otras Administraciones, la Junta no tiene ninguna plaza en RPT abierta a otra administración. Algún día, si existe algún tipo de convenio, se podrá aplicar, pero previamente habría que modificar las RPT.

Estudiarán la cuestión planteada por CCOO, de los posibles problemas en la valoración de las titulaciones de idiomas, cuando se aleguen como mérito titulaciones de grado que llevan como requisito esa titulación de idiomas.

Se abre un turno de intervenciones de las personas que representan a las distintas Consejerías, pronunciándose mayoritariamente por la convocatoria en septiembre. Se hace evidente que, en algunos casos, pueden producirse importantes problemas de detracciones por modificaciones de RPT en tramitación.

Función pública: especifica que **en los primeros días de septiembre saldrá la convocatoria publicada en BOJA, y que será un concurso a resultas**. Respecto a la propuesta de CCOO, de prorrogar el plazo de solicitud, más allá del 1 de octubre, para que puedan participar las personas que participaron en el anterior concurso, todo hace indicar que se aceptará.

3. Negociación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.

La Administración da la palabra a las organizaciones sindicales, para que se pronuncien sobre el borrador de OEP que han elaborado.

CCOO: la oferta de empleo, como viene siendo habitual, es muy inferior a las necesidades de la Administración para el correcto desempeño del servicio público. El principal factor que influye en esto es el mantenimiento de la "tasa de reposición", un instrumento para atacar los servicios públicos que, aunque con menos virulencia que en años anteriores, sigue limitando las posibilidades de atender las necesidades de personal.

El sindicato traslada su preocupación por el alto número de plazas que están quedando desiertas en procesos selectivos de las OEPs anteriores. Esto supone que, de las limitadas ofertas publicadas, una parte importante de puestos quedan sin cubrir; esto es especialmente sangrante cuando estamos inmersos en procesos de estabilización y consolidación. CCOO considera que esas plazas no pueden perderse, y debe estudiarse su incorporación a la nueva oferta de empleo.

Consideramos que es necesario mantener la posibilidad de reconversión de los puestos C2 a C1 cuando se superan los procesos de promoción interna.



Sería necesario realizar una revisión del temario publicado por el IAAP, para el cuerpo C2.1000 en el cupo de discapacidad intelectual, dado que está desactualizado en algunos puntos.

Solicitamos la acumulación de las OEPs sin ejecutar y la nueva OEP: 2019, 2020 y 2021. Esta acumulación debe estar marcada por la agilización de la tramitación.

Si vemos los “planes de choque” que ha ido ejecutando la Administración, vemos que las necesidades de personal son muchas, y afectan a multitud de cuerpos. Esta OEP no se acerca lo más mínimo a la cobertura de esas necesidades, y resulta realmente complicado el decidir qué cuerpos son los que se quedan fuera de la OEP. Aún así, hay algunos que llaman especialmente la atención que no se incluyan en la oferta de plazas de acceso libre, como el cuerpo de Educación Social, Ciencias Sociales y del Trabajo, biología, pedagogía, los cuerpos relacionados con informática (como ha quedado constatado en la negociación para la constitución de la ADA, existen muchísimos puestos sin cubrir)... En promoción interna, pedimos a la Administración que, dado que no rige la tasa de reposición, amplíe notablemente la oferta, y que tenga especialmente en cuenta el cuerpo A1.2010 (pesca) y el cuerpo Administración General A2.1100, dado que actúa como “cuello de botella” en la promoción de personal, si comparamos el número de plazas con las ofertadas en los ámbitos inmediatamente inferior y superior.

Administración: realiza una ronda de palabras de las personas representantes de las distintas Consejerías, que trasladan las necesidades concretas que consideran más importantes.

Desde Función Pública sitúan que ojalá desapareciese la tasa de reposición, para poder cubrir las solicitudes de las Consejerías. Desde Función Pública es imposible atender las solicitudes. Algunas Consejerías ponen el acento en cuerpos generales, otras en cuerpos específicos. La cobertura de los puestos ocupados por personal temporal es lo preferente, cuando han pedido un temporal es porque tenían una necesidad urgente e inaplazable. Aquello que sobre de la temporalidad, es lo que puede convertirse en plazas novedosas.

Tendrán en cuenta las aportaciones sindicales, y se nos comunicará lo que se acepta.

En cuanto a la acumulación de las OEPs 2019, 2020 y 2021, están de acuerdo, para intentar agilizar los procesos.

La reconversión de plazas C2/C1 evita que puedan detectarse otras necesidades y cubrirlas. Pero aceptan dado que se produce la acumulación de plazas, ya que todas tienen que tener las mismas condiciones. Si no fuese así, no lo incluirían.

Han tenido como referente también esa posible acumulación, lo que hace que haya una oferta importante. De hecho, en algún cuerpo, habría que crear puestos en RPT, no hay puestos bastantes si se cubren todas las plazas.

Cuando analicen todas las propuestas, enviarán a los centros gestores y sindicatos cómo queda la OEP. Se accede a las peticiones de los sindicatos de manera casi unánime, en cuanto a la acumulación de las ofertas, y, por tanto, la posibilidad de reconversión de plazas C2 en C1.

4. **Negociación de la modificación de la RPT del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Expte. 16/21)**

Admón: resumen los cambios en la RPT, con un saldo neto de 9 puestos dotados. Se incluyen cambios para la homogeneización y definición de puestos. El cambio supone 400.000 euros.

Se han aceptado algunas de las propuestas sindicales, trasladadas en Mesa Técnica.

CCOO: Nos reiteramos en lo planteado en Mesa Técnica. Damos nuestro apoyo a esta modificación de RPT, dado que supone la creación neta de puestos. Reiteramos nuestro rechazo a la cobertura de puestos PLD por debajo de nivel 30, y en este caso concreto nos parece que se daban todas las condiciones para que el puesto Gabinete de Fomento, se cubriera mediante PC. Se han aceptado otras cuestiones que planteamos.

Se da por negociada y aprobada la modificación.

5. **Borrador de Instrucción por la que se modifica la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía, de sus instituciones, agencias administrativas y agencias de régimen especial, para su adaptación a los últimos cambios normativos producidos en estas materias.**

Admón: explica los cambios. Se trata de una adaptación que evite que la Instrucción quede obsoleta, sin mayor profundidad. No se regulan nuevos derechos, sino que sistematiza todo lo que hay en materia de jornada, vacaciones y permisos para facilitar su conocimiento.

CCOO: estamos de acuerdo con los cambios.

6. **Valoración de la propuesta sobre posibilidad de creación de una Bolsa Única para la selección de personal funcionario interino.**

Se presenta la propuesta, que enviará por escrito a todos los sindicatos.

Desde CCOO manifestamos que siempre hemos apostado por una Bolsa Única de personal funcionario, al igual que hemos sido los principales impulsores en el ámbito del personal laboral de este sistema. Pensamos que el modelo de Bolsa Única es una fórmula de consenso, que dotaría de mayor agilidad, transparencia y eficacia a los llamamientos de personal interino, y evitaría que tuviese que recurrirse al SAE; las diferencias vendrán al hablar de los criterios para ordenar las bolsas. Proponemos que se acepte como un elemento de consenso el sistema de Bolsa Única que se cree un grupo de trabajo en el seno de la Mesa Sectorial, para debatir sobre los criterios de ordenación.

Todas las organizaciones sindicales estamos de acuerdo en apostar por el sistema de Bolsa Única.

Administración: se acuerda la creación de un grupo de trabajo para la creación e implantación de una Bolsa Única Común. Parten del aprendizaje del funcionamiento de la bolsa única de personal laboral, empezando por la necesidad de automatizar e informatizar todo. Pide que ISA envíe su propuesta inicial, que remitirá al resto, y la empezarán a estudiar. El grupo de trabajo comenzará su labor antes del periodo vacacional.