

REUNIÓN DE MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGJA

Fecha: 23/01/2026.

- Punto Primero: Aprobación de Actas pendientes.**
- Punto Segundo: Decreto por el que se aprueben los estatutos de la Agencia de la Competencia y Regulación Económica (ACREA).**
- Punto Tercero: Información sobre procesos selectivos.**
- Punto Cuarto: Información sobre la situación del Concurso Abierto y Permanente y balance de las primeras ONC.**
- Punto Quinto: Aplicación a las bolsas de interinos vigentes de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.**

1. Aprobación de Actas pendientes.

Las actas se aprueban con algunas pequeñas modificaciones.

Admón: asume las críticas por el retraso en la aprobación de actas. Pide disculpas y a partir de ahora se va a aprobar las actas cuando corresponde.

Se está modificando la web para tener un apartado concreto donde publicar las actas de mesa sectorial. Anuncian que están ultimando su nueva sede electrónica, en febrero pretenden presentar esta nueva Web del Emplead@. Actualizará imagen e incluirá mejores.

2. Decreto por el que se aprueben los estatutos de la Agencia de la Competencia y Regulación Económica (ACREA).

Esta Agencia es un organismo preexistente, que pasó a ser agencia institucional, con carácter de “autoridad independiente” de la administración general. Se llamaba Agencia de Defensa de la Competencia en origen, se recoge en Estatuto de Autonomía; en 2020 tuvieron una modificación importante de competencias mediante un decreto, pero no se desarrolló cómo se ejercerían esas nuevas funciones, a la que responden estos estatutos.

Agencia ACREA: estos nuevos estatutos atienden al fin de recomponer y dar actualidad a una norma muy antigua (Estatutos de 2007) actualizando las competencias de la Agencia. Además,



al pasar de agencia administrativa a ente institucional de los recogidos en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2007 supone la obligación legal de modificar estatutos (pendiente desde 2020). Esta es la última fase del proceso de aprobación de los estatutos; la tramitación está prácticamente ultimada, todo ha sido objeto de tramitación.

CCOO: además de suscribir aportaciones de otros sindicatos, CCOO plantea:

- No se ha respetado lenguaje no sexista en las titulaciones.
- Art. 15.9. entre las funciones del Consejo de la Competencia, a propuesta del Dirección del Departamento de Promoción de la Competencia y Mejora de la Regulación Económica, figura “Informar en los procedimientos disciplinarios al personal (...)”. Entendemos que debe incluirse en el reglamento interno del Consejo una referencia a la participación sindical en los procedimientos disciplinarios.
- Art. 17.1. Hace mención a un reglamento interno de funcionamiento del Consejo de la Competencia. Que se facilite el reglamento para poder hacer aportaciones.
- Nos preocupa que se cumpla efectivamente ese fin de independencia que tiene la Agencia, ya que ahora su relación con la Intervención, en materia de personal, etc. será diferente.
- Art. 30, queremos que se aclare la diferencia entre Secretaría del Consejo y la Secretaría General. ¿Recae sobre la misma persona?

Agencia ACREA: la agencia es un órgano independiente, por las funciones asignadas, que derivan de la Ley de Defensa de la Competencia de carácter estatal. El principio para garantizar la defensa es el principio sancionador, por lo que conlleva especiales medidas. Igualmente afecta a una especial referencia al deber de secreto, que deriva de la ley estatal.

Respecto de las titulaciones, van a estudiar el término concreto a emplear (campo de conocimiento, área de conocimiento, ámbito de estudio...).

Respecto del código de conducta, se quedará como un reglamento interno.

En cuanto a la competencia del director, una de las obligaciones legales que tienen es la atención al consumidor, con lo que tienen mucha relación con las asociaciones de consumidores/as.

Sobre la titulación específica de determinados puestos de personal funcionario, que puede suponer una diferencia respecto a las personas miembros del consejo, aclaran que no se trata de altos cargos sino personas externas a la administración elegidas entre profesionales de



reconocido prestigio en el ámbito, al igual que ocurre en órganos similares. Por lo tanto, no se está exigiendo más al personal funcionario que a altos cargos.

Aclara que el Secretario General tiene como parte de sus funciones la presidencia del órgano colegiado.

Caben diferentes interpretaciones sobre el deber de confidencialidad del personal. Esto entraña con las funciones que son inherentes a los puestos, al contrario que la mayoría de los puestos de la Junta, hay una disposición legal que lo establece. Aquí el deber de confidencialidad emana de la funciones a asumir.

Crean que han hecho todas las adaptaciones en materia de lenguaje no sexista, pero revisarán lo indicado por CCOO al respecto.

3. Información sobre procesos selectivos.

El IAAP ha hecho llegar a los sindicatos un documento (se adjunta) con el estado de los procesos selectivos que está tramitando, pero actualiza información en un par de cuerpos:

- A1.2030: hay que actualizar, ya tiene las listas definitivas.
- CSF Estadística: ya están publicados listados de primer examen.

Función Pública: han hecho llegar documento con información de la parte de los procesos que les corresponde (se adjunta):

Atendiendo a la petición que se trasladó en Mesa Sectorial, se han ofertado muchas plazas en la oferta de vacantes del cuerpo de letradas/os, incluyendo plazas que llevan muchos años cubiertas por art. 129 además de las vacantes. Esto ha retrasado un poco la oferta de vacantes

Anuncian que quieren adelantar la negociación de la OEP 2026. Dicen que aún no tienen la tasa de reposición calculada. Su intención es fijar fechas para la negociación anual de las OEPs.

Pone en valor que a 30 de diciembre estaba totalmente resuelto la actualización salarial y el pago de atrasos por la subida salarial del 2'5% pactada entre los sindicatos CCOO, CSIF y UGT y el Gobierno Central, incluyendo la actualización de cotizaciones con Seguridad Social. Agradece a la Consejería de Hacienda y a la ADA el esfuerzo para que esto saliera adelante.

CCOO: en esa nueva web del empleado público, ¿se prevé unificar la información de los procesos selectivos?

Función Pública: sí, unificarán la información completa de todo lo relacionado con el empleo público, y que así no haya que acudir para un mismo proceso a la WEP y al sitio del IAAP.



CCOO: hay que reflexionar sobre los cuerpos que no se han cubierto plazas en promoción interna. Quizá estamos ofertando plazas en cuerpos donde no hay gente interesada.

Función Pública: se han hecho adaptaciones para que esto no ocurra. Hay que ver caso por caso, filtrando dónde no se ha presentado gente y dónde ha sido muy dura la fase de oposición y no han conseguido plaza quienes se han presentado.

- **Promoción interna:** no van a tocar nada de las convocatorias respecto de la anterior, por lo que no sería necesaria su negociación en Mesa Sectorial. Las convocatorias de la OEP 25 y las pendientes de 24 se van a llevar a BOJA en breve. Informarán a los sindicatos cuando ya estén listas.
- **Acceso libre:** priorizarán lo pendiente de OEPs anteriores. Valoran positivamente como está yendo la experiencia piloto en Estadística, que está en marcha; en cuanto a la fase de prácticas, están trabajando con el IECA y empezaría en marzo. También están cerrando en otros cuerpos esa fase de prácticas.
- **Previsión de ofertas de vacantes:** la intención es tener las pendientes publicadas a lo largo de febrero, en promoción interna del 24. La oferta de vacantes de cuerpo superior facultativo de informática se va a publicar ya.

Anuncian que **toda convocatoria que hagan en adelante va a acumular siempre las plazas de todo lo pendiente de ejecutar de distintas OEPs.**

20% adicional: Dado que se está hablando de procesos selectivos, los sindicatos ISA y **CCOO** ponen sobre la mesa la cuestión del **20% adicional de plazas, recogido en la Disposición Adicional Vigésimo Octava de la Ley 5/2023** de Función Pública de Andalucía. La portavoz de ISA expone la posición común de ambos sindicatos:

Solicitamos que se informe si ya se ha calculado la tasa de reposición correspondiente a 2025.

Entendemos que deben publicarse ya los listados complementarios y de “20% adicional” en los cuerpos donde se han publicado las listas definitivas de personas aprobadas. En cuanto a la fórmula de publicación, consideramos que en caso de publicarse simultáneamente lista complementaria y “20% adicional”, y ser cubiertas plazas a través de lista complementaria, el listado de 20% adicional debe ampliarse para incorporar tantas personas como plazas sean cubiertas.

Con objeto de mejorar la transparencia y eficacia del procedimiento, consideramos necesario:

- 1- La elaboración de instrucciones que clarifiquen el procedimiento.
- 2- Explicitar el perfil y condiciones de las plazas susceptibles de cobertura mediante este mecanismo.



Las distintas resoluciones del CAP están dejando a muchos Servicios vacíos de personal, lo que es una prueba de la urgente e inaplazable necesidad para que se produzcan llamamientos, ya que hay puestos base vacantes y dotados.

Con ello entendemos que se podían estar dando ya los nombramientos a personas que cumplen lo establecido en la Disposición Adicional, y solicitamos saber si la DGRRHHFP tiene ya previstas fechas para ello.

Admóñ: aunque consideran que no es parte del orden del día, responden.

- Aún no tienen la tasa de reposición, pero la tendrán antes de terminar el mes. Esperan empezar a aplicar esa medida una vez tengan la tasa. Recuerda que es iniciativa de la Administración, para reducir la temporalidad. Les está llegando toda la polémica e incluso peticiones de llamamiento de este personal correspondiente a convocatorias que no lo contemplaban.
- Destaca la dificultad de iniciar el proceso. Surgen dudas, pero creen que van a empezar a llamar en breve. Lo han echado a andar sin esperar al desarrollo reglamentario.
- Han publicado listas complementarias. C1.1000, cuerpo general de Administrativos y C2.1000, cuerpo de auxiliares administrativos aún no tienen la lista adicional porque tienen que nombrar a los integrantes de la complementaria.
- Nunca se sabe en cada cuerpo y especialidad las circunstancias que van a concurrir. Esto es una opción que la ley da a la Administración. Los listados podrán agotarse o no, nadie puede saberlo a priori. El consejo a las personas incluidas en estos listados es que sigan preparando las siguientes oposiciones.
- Tienen un colectivo identificado, de unas 260 personas que consideran que tienen que estar en esas listas y tienen la reivindicación presente. Llaman a la tranquilidad, aunque entienden la situación de incertidumbre. Pero nadie que pueda estar ahí se va a quedar fuera porque esto se tarde en poner en marcha 3 meses en lugar de 1. Solo con el ritmo de jubilaciones que tienen, es probable que las listas se consuman casi al 100%, aunque no hay garantías. Tienen que determinar cómo y qué plazas les van a ofertar; pueden encontrarse que haya gente que la plaza ofertada no les interese.
- Las plazas de las OEP 2024 y 2025 no pueden ir para estas personas, la ley deja clara que son OEPs futuras.
- Entienden que algunas exigencias que se traslada desde las personas afectadas están fuera de lugar, dada la regulación legal del mecanismo.



- El azar desempeña un papel importante en la oferta de plazas a estas personas. Puede pasar que se le oferte una plaza x fuera de su provincia a una persona, y que unas semanas después pueda salir una plaza en su provincia, a la que ya no podrá optar.
- Si el funcionario de carrera ha tenido un destino peor que los que se dan a los del 20%, tendrá la opción de optar vía CAP a coger esa plaza.
- Esta medida es para luchar contra la temporalidad, ahorra mucho tiempo para cubrir las plazas con carácter definitivo. Son vacantes de necesaria cobertura; no toda vacante va a ser ofertada de oficio, sino que van a seguir la línea que actúan normalmente cuando se solicita personal interino. Las Consejerías seguirán como hasta ahora elaborando sus peticiones de personal.
- Insisten en que sigan estudiando quienes están en los listados. No es posible saber a priori el número de puestos ni cuerpos en los que se llamará. Insisten en que no harán ofertas de oficio. Cuando esté más rodado, será más fácil hacer estimaciones, aunque nunca serán exactas.

CCOO:

- Hay situación de necesidad en los centros directivos, y situación de incertidumbre total en estas personas.
- Reiteramos la petición para que se complete el listado de 20% cuando se nombre personal procedente de complementaria.
- Quizá la redacción futura en las convocatorias habría que clarificarla, la actual no es la más adecuada, puede llamar a error de interpretación.
- Hay centros directivos que trasmiten dudas sobre si la gestión difiere en algo de la petición de personal interino.
- Plasmar en una o varias instrucciones este procedimiento es lo que puede dar seguridad a todas las partes, así como dejar bien claro el tipo de vacantes. Entendemos que tiene que ser algo tasado y claro en supuestos en los que corresponda, no algo graciable.
- La sensación de estas personas es que hay una diferencia y un nuevo escollo entre lo que dice la Ley 5/2023 y lo que mediante una respuesta (publicada en diciembre a las consultas habidas sobre este tema) al haber añadido la “urgente e inaplazable necesidad”. E incluso la “necesaria cobertura” de las plazas que salen a concurso genera confusión y dudas.

Administración: Piden cerrar aquí el punto. Intentan tener empatía con la situación de incertidumbre de las personas que están en expectativa. Algunas cosas aún no están del todo claras. Insisten en que nadie ha aplicado esto en otras administraciones y en que quieren hacerlo bien y con garantía jurídica, concretamente, añaden el adjetivo “inmaculado” para que sea incuestionable. Recuerda que se inspiraron en una norma catalana (CCOO le dice que Galicia también lo tiene), pero que Cataluña aún no lo ha aplicado. Andalucía va a ser pionera, es posible que la AGE meta algo parecido en su regulación.

En posteriores convocatorias de procesos selectivos, intentarán dar una redacción más clara, aunque en la del CSF de Estadística la han mejorado respecto de otras anteriores.

Respecto a cómo se va a llevar a cabo, no van a actualizar el listado del 20% después de publicado, ocurra lo que ocurra, ya que jurídicamente no tienen claro que se pueda hacer y no se van a arriesgar; prefieren que se queden algunas plazas sin cubrir a que pueda caer todo en vía judicial. La foto será fija. Si en unos años tienen garantías jurídicas y va bien el proceso, lo tomarán en consideración. Dicen que no publicarán al mismo tiempo complementaria y adicional. La adicional saldrá tras el nombramiento de personal de la lista complementaria. En ese momento empieza el cómputo de los 2 años.

Las consejerías no tienen que hacer absolutamente nada distinto a lo necesario para cubrir plazas llamando a personal interino. Están al tanto de este nuevo mecanismo y de que se piden los mismos condicionantes que para llamar a personal interino, vuelven a insistir en que no cubren plazas de oficio. Reiteran que quien tiene que pedir la cobertura es la Consejería. Los supuestos en los que se podrá tirar de estos listados será cuando se pida personal interino. De ahí viene lo de la “urgente e inaplazable necesidad” y la “necesaria cobertura”.

No han querido empezar antes para no cubrir con la OEP 2025, para no reducir el margen de dos OEPs para detraer las plazas dado que se aprobó en diciembre y el margen era reducido. Entienden que ha sido la decisión más favorable para estas personas.

El proceso selectivo consideran que acaba en el momento en el que se produce el nombramiento del personal de la lista definitiva.

La tasa de reposición sirve exclusivamente para la OEP. Informarán a los sindicatos cuando esté calculada.

No van a dictar instrucciones.

CCOO:



Insistimos en la necesidad de que se publiquen instrucciones.

4. Información sobre la situación del Concurso Abierto y Permanente y balance de las primeras ONC.

Admóñ: valora positivamente el mecanismo de concurso abierto y permanente. Ha habido varias Consejerías que publicaron segunda ONC e incluso ya están resueltas. Durante el mes de enero, la ADA está incluyendo elementos de mejora que por la premura de la primera convocatoria no pudieron implementarse; además, la experiencia de la primera ONC ha llevado a hacer otras mejoras, algunas se incluyeron sobre la marcha y otras se están incluyendo en este mes de enero. **La previsión es que a partir del 1 de febrero podrán hacer ya las convocatorias de 2026.**

Agradece a la ADA y al personal de Función Pública todo el esfuerzo para poder sacar adelante este proceso.

Aunque la primera convocatoria aún no está cerrada al 100%, estamos en torno a 1.800 puestos de estructura que no se han cubierto vía concurso. Es verdad que hay gente que no ha podido aún participar en el concurso. Valoran que se ha llegado a un punto en el que tienen más puestos de estructura que personas para ocuparlos; no deben mantener una administración en forma de pirámide invertida, se necesitan reformas estructurales; se podría usar parte de esa dotación para mejorar los puestos de acceso.

Consideran que la convocatoria, gestión y resolución es todo un éxito y quieren continuar en esta línea. En cuanto las consejerías incorporen al personal de la segunda ONC, a partir de los primeros días de febrero, podrán lanzar sus convocatorias; recuerda que cada consejería va por libre para el lanzamiento de la convocatoria y ONC. Las ventajas e inconvenientes del sistema se han debatido largamente; el modelo podrá ser mejorado a futuro, pero está dando sus frutos.

Han publicado segunda ONC: Sanidad, Desarrollo Educativo (Resuelta), Agricultura, Empleo, Universidades (resuelta), Turismo, Fomento, Inclusión Social, Cultura, Sostenibilidad, Industria, Justicia (resuelta), Consejo Consultivo, etc. Otras no han salido, seguramente convoquen inmediatamente a principios de febrero.

Van a pasar un cuadro informativo a los sindicatos con datos del estado del proceso en cada caso.

CCOO:



Nos congratula la valoración positiva que se hace de este sistema, ya que **en origen fue una reivindicación en solitario de CCOO**. Eso no quita que no sea exactamente el modelo que reivindicamos, ni que no veamos problemas importantes en la ejecución, que deben solventarse.

Nos llama la atención las referencias a la falta de cobertura de plazas que hace Función Pública. Es un reconocimiento explícito de las graves carencias de personal que tiene la Administración, que venimos denunciando los sindicatos desde largo tiempo. ¿Cuántos puestos se han quedado desiertos? Solicitamos datos por centros directivos y niveles. Está derivando en abuso en la utilización del mecanismo del art. 136 (atribución temporal de funciones).

Hay problemas graves en cuanto a la automatización del concurso, en lo relativo a la inscripción de méritos en la hoja de acreditación de datos. Por ejemplo, en Málaga alguna delegación lleva desde 2024 sin inscribir méritos. Un concurso tan automatizado requiere de apoyo para que esté actualizado. Solicitamos que cuente todo lo presentado antes de 31 del 12 de cada año, no lo efectivamente inscrito.

Pedimos aclaración sobre el ritmo de resolución de alegaciones en los distintos centros directivos, y las principales incidencias.

Consultamos un supuesto concreto: si se da el caso de que los dos listados definitivos salgan el mismo día, y una persona es adjudicataria de plaza en dos Consejerías, ¿Cómo se resuelve?

¿Qué papel está jugando el personal en plazas de Concurso Abierto y Permanente en las provincias?

Incidencia en los art. 129. ¿Realmente se han reducido? Por ejemplo, en Jaén, desde el inicio del CAP, se han celebrado 61. Reiteramos la propuesta de unificar con la misma aplicación del CAP, lo que daría automatización y agilidad al proceso, ahorraría trabajo en las provincias y unificaría criterios cuando actualmente cada Delegación “hace de su capa un sayo”. El problema de las –no- autorizaciones sigue vigente. Las denegaciones solo tienen sustento legal en las causas del artículo 84.5 a) (permanencia de 2 años en el puesto) y b) (sobrecarga sobrevenida de trabajo). No tiene amparo legal denegar porque haya un déficit estructural de personal.

Admón: la publicación de la convocatoria supone la publicación de toda la RPT de la Consejería, pudiendo solicitarse las plazas aunque no estén dotadas. Recuerdan que la publicación de la ONC se dará justo después de la publicación de la convocatoria. La ONC no se publica en BOJA, en BOJA irá la convocatoria.



No se va a reabrir el debate sobre la unificación de las primeras convocatorias. La situación del concurso del año pasado era excepcional. Todas las convocatorias y ONCs irán al ritmo que cada Consejería marque.

Los avances que prevén poner en marcha cuando se inicie el CAP de personal laboral esperan que pueda dar orientaciones para mejorar el CAP de personal funcionario.

Van a echar un vistazo a la valoración del máster en prevención de riesgos laborales, valorarán si puede ampliarse las áreas funcionales de esta titulación.

En 2026, consideran que están en condiciones de cumplir con los mínimos de 3 ONC anuales, seguramente más en la mayoría de casos. No van a cortar iniciativa en ese sentido, todo lo contrario. Lo que puede afectar al ritmo de convocatoria es que, tras las elecciones, se producirán probablemente reestructuraciones de Consejerías que afectarán a su estructura, por lo que hay que ser conscientes de que habrá un parón.

Sobre los **art. 129**, el CAP necesita rodaje para afectar más a fondo a los art. 129. Esperan que cuando el CAP esté a todo ritmo se reducirán. Se les ha dicho a las Consejerías que el informe favorable debe ser la respuesta tipo en cuanto a las autorizaciones. Es una herramienta que debería usarse cada vez menos. En cuanto a la propuesta de CCOO de utilizar el sistema informático para los art. 129, dando agilidad y unificando criterios, tendrían que darle una vuelta desde el punto de vista técnico, para que no interfiera en el procedimiento de CAP, y al parecer, desde el punto de vista informático no es tan sencillo.

Saben que el CAP no es el mecanismo previsible de cobertura de puestos base.

Aportarán los datos de puestos desiertos.

No pueden estar a la espera de que cada centro directivo agilice la inscripción de méritos. Ningún funcionario/a debe verse perjudicado por esa situación, vía alegaciones se pone de manifiesto y las Comisiones deben tenerlo en cuenta. De hecho, ya está pasando, y se están estimando alegaciones en esta línea.

El ritmo de resolución de alegaciones varía mucho precisamente cuando hay que valorar méritos no inscritos. Facilitarán datos de alegaciones. En cuanto a los tipos de alegaciones, no tienen datos específicos, habría que pedirlos a cada comisión. No hay una clasificación por tipos, por ejemplo, por su motivación.

La hipótesis de publicación de dos listados definitivos en el mismo día no puede darse, siempre alguien tiene que “darle al botón” antes, excluyéndose por el propio diseño informático del



sistema a las personas adjudicatarias del resto de concursos en marcha, aunque luego salga en el mismo BOJA. Esto es un incentivo para que las Consejerías intenten resolver cuanto antes.

En cuanto al personal de Concurso Abierto y Permanente en las provincias, esta estructura no se corresponde con el sistema de CAP que se ha puesto en marcha. Hay puestos que están dedicados a otras tareas dentro de Función Pública en las provincias. Algun día harán modificaciones de RPT aunque sea para cambiarles el nombre. No están haciendo ninguna tarea relacionada con el CAP.

5. Aplicación a las bolsas de interinos vigentes de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Admóν: es un punto a petición de la parte sindical. Cuando se tienen bolsas de personal interino de cuerpos cuyos requisitos de acceso se han visto modificados, se ha tenido un periodo transitorio recogido en la Ley 5/2023 que acabó en octubre de 2025, que no ha sido prorrogado por el Ministerio competente. Las convocatorias que se han hecho antes de esa fecha, siguen bajo el paraguas de esa transitoriedad: Han alargado lo máximo posible la interpretación de la norma, llevando a fecha de convocatoria la entrada en vigor, no a fecha de toma de posesión. Todas las nuevas convocatorias se regirán por la DA quinta de la Ley 5.

En cuanto a las bolsas de procesos anteriores, tendrán que cumplir los requisitos de titulación, no cabe otra alternativa. Cuando una persona va a ser nombrada interina, tiene que cumplir los requisitos. El día que se le llame, y se le pida la titulación, no podrá ser nombrada interina/o si no cumple ese requisito. Entienden que la jurisprudencia respalda esta posición, no puede rebajarse los requisitos para ser personal interino respecto de lo requerido para ser personal funcionario de carrera. En cuanto a las personas nombradas interinas anteriormente, no podrán participar en los procesos selectivos para ser personal funcionario. Recuerdan que no han cesado a las personas nombradas interinas por dejar de cumplir los requisitos.

Tendrán que adaptar la Ley 5/2023 a la nueva denominación legal, que ha cambiado ámbitos de conocimiento por campos de estudio, pero no afecta en nada más. No van a proponer que cambiar la ley solo para eso, pero cuando se vaya a tocar para otras cuestiones, harán el cambio. En las convocatorias mantendrán la denominación vigente en la Ley 5/2023.

CCOO: Preguntamos por el mecanismo de exclusión, ¿se excluirá con carácter previo de la bolsa, o cuando se realice el llamamiento? La posición de CCOO es la siguiente:

1. Entendemos que la entrada en vigor de esta Disposición Adicional pone al descubierto varios problemas: por un lado, que parte del personal interino que viene



desempeñando satisfactoriamente su labor durante años se ha visto excluido de la posibilidad de ejercer su trabajo. Por otro, que en varios cuerpos se han establecido limitaciones claramente excesivas en cuanto a las titulaciones requeridas para acceder a los mismos.

2. En este sentido, la posición de CCOO es que la Ley de Función Pública debería ser modificada:
 - a. Se deberían arbitrar mecanismos para, transitoriamente, permitir que las personas con experiencia acumulada en estos cuerpos pueda continuar ejerciendo los mismos y acceder a ellos como personal funcionario de carrera, en el espíritu de lo recogido para los y las funcionarias de carrera que pasan a no cumplir los requisitos de titulación, recogida en la misma norma.
 - i. Que se abra una negociación para ampliar el rango de titulaciones exigidas para el acceso a diferentes cuerpos. Al menos, entendemos que debe ampliarse en los cuerpos: A1.2019 y A2.2012, A1.2018, A2.2011. En todos estos casos, entendemos que debería abrirse a cualquier titulación.
 - ii. C1.2003: equiparación con el resto de cuerpos de ayudantes, “título de bachiller o técnico”. Subsidiariamente, inclusión de cualificación profesional (y negociación de un proceso de acreditación de competencias ad hoc).
 - b. Solicitamos una aclaración expresa en relación a las titulaciones pre-Bolonia no especificadas en la Disposición Adicional. En algunos cuerpos se especifican licenciaturas concretas, y en otros no. Hay que aclarar la vinculación titulación pre-Bolonia/ámbito de conocimiento (ahora campo de estudio).
3. Proceso extraordinario de cambio de bolsa de personal interino. Posibilidad de acceso a otros cuerpos (todos aquellos cuyo acceso se realiza con cualquier titulación, así como aquellos para los que tengan titulación específica), incorporándose según la experiencia en el nuevo cuerpo y por lo tanto la inmensa mayoría iría al final del colectivo III, ordenados por antigüedad. Subsidiariamente, creación de un nuevo colectivo en las bolsas afectadas, tras el colectivo III.

Admón.

La Ley tiene plena capacidad de decidir cuertos y requisitos. Lo único que no se puede tocar son las profesiones reguladas, en lo demás hay margen de decisión. Inicialmente, la Disposición Transitoria Decimocuarta no estaba, se incluyó mediante Decreto Ley a posteriori; daba un margen transitorio que ya se ha agotado.



En informática, no entienden que habiendo titulaciones específicas desde los años 80 se pretenda abrir a cualquier titulación. Hay colectivos que se ven beneficiados y otros perjudicados.

No contemplan la posibilidad de revisión de la adicional. El contexto político tampoco es el adecuado para alcanzar consensos parlamentarios al respecto.

Hay personal con experiencia que no va a poder acceder. Cuando se trazan líneas, hay gente que queda fuera. El mismo criterio se ha de aplicar para funcionario de carrera se aplica a personal interino, no cabe distinción. No se van a hacer selecciones con reglas diferentes, y las reglas las marca la DA quinta. Entienden que no hay solución, se ha cumplido una condición y opera plenamente la DA quinta. No van a romper el principio de igualdad, aunque reconocen el de mérito y capacidad. La experiencia en la Junta no puede ser sustitutoria.

El sistema de exclusión que van a aplicar es al producirse el llamamiento, cuando no puedan acreditar el requisito, excluyéndoles entonces de la bolsa. Esto se aplicaría a todos los tramos de bolsa, el problema no es de colectivo de bolsa, sino de cumplir requisitos.

No están dispuestos a modificar la regulación de las bolsas para abrir la posibilidad de cambio de cuerpo.

En cuanto a la posibilidad de acreditación de competencias, tampoco cabría en lo regulado en la Disposición Adicional Quinta.

Reiteran que no van a abrir la modificación de la Ley. La iniciativa no va a partir de ellos, si se apuesta por otra vía para ello, estudiarán cuando les llegue.

Entienden que no hay problemática con las titulaciones pre-Bolonia. Entienden que las titulaciones pre-Bolonia tienen sus equivalencias con las post-Bolonia. La inclusión de "u otro título equivalente" salva en cualquier caso esto. Si la autoridad académica dice que una titulación es equivalente a otra, no hay más discusión. No creen que haya problemas, y si se da en el futuro harían lo posible por solucionarlo.

CCOO:

La Ley se ha modificado ya en algunas cuestiones, por ej. la mencionada Disposición Transitoria decimocuarta. No es ninguna locura plantear que se pueda modificar al detectar problemas graves como este. Cambiar el reglamento de 2014 no es tampoco algo descabellado, las fórmulas propuestas son muy frecuentes por ejemplo en el ámbito docente.

Pedimos garantías plenas para las personas con titulaciones pre-Bolonia.



En los supuestos en los que se agoten bolsas, el SAE puede tener problemas para filtrar titulaciones adecuadas, ante la ambigüedad en la redacción en algunos cuerpos.

Admón:

Insisten en que no ven problema para las personas con titulaciones pre-Bolonia.

La excepción se hizo en la Disposición Adicional decimocuarta. No van más allá.

Insiste en que no van a tomar la iniciativa de ir a una modificación legal.

La regulación de las bolsas está en el artículo 115 de la Ley, el Decreto 51 y en lo que no se oponga a las mismas en la resolución de 2014. Insta a que desde la parte sindical se traslade una propuesta concreta, con redacción concreta del cambio en la resolución. CCOO anuncia que lo hará.