

4 de diciembre de 2024

REUNIÓN DE MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIO

ORDEN DEL DÍA:

-Punto Único: Negociación de la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2024.

Admón: La convocatoria de Mesa se hace con carácter extraordinario, pero se ha enviado la documentación con mayor antelación, como si fuese ordinaria.

Da unas pinceladas sobre cómo se ha elaborado la OEP:

- Los PGE están vigentes, y no hay noticias sobre unos posibles nuevos PGE. No están convocados a reuniones pertinentes para debatir sobre ese tema, con lo que la OEP se construye con los mismos parámetros establecidos en los PGE: 120% en sectores prioritarios y 110 para los no prioritarios.
- La OEP añade plazas de nueva creación. Esas 434 plazas, se incorporan, por encima de la tasa de reposición.
- La tasa de temporalidad se marca para incluir los puestos en la OEP, ya que la norma establece que deben incluirse en la OEP del año en que se les nombre prioritariamente. Las OEPs extraordinarias y la normativa de la que derivan, marcan un antes y un después en este ámbito.
- Se incluye como novedad la promoción interna horizontal.
- Han seguido cuatro criterios para configurar la promoción interna:
 - o Preferencia a cuerpos que no se hayan ofertado en los últimos 5 años.
 - o Atención a aquellos en los que la ratio de participación ha sido de al menos 1'5 por plaza.
 - o Cuerpos que al menos hayan tenido una participación de 1 persona por plaza.
 - o Prioridad para cuerpos del ámbito tecnológico.
- El Decreto presenta pocas novedades, básicamente lo relativo a promoción cruzada.

CCOO:

Mostramos nuestro rechazo a la tasa de reposición, instrumento que ahoga los servicios públicos. Pedimos que se estire al máximo, interpretando de la forma más favorable posible. Consideramos que la OEP en su conjunto es escasa para las graves necesidades de personal que tiene la Administración. Las previsiones de jubilaciones son realmente preocupantes.

Entendemos que los datos sobre jubilaciones deberían venir desagregados por cuerpos, para saber dónde se van a producir las principales bajas en la Admón.

En los datos de temporalidad, ¿se incluyen las personas que están trabajando a través de “planes de choque” en plazas fuera de RPT?

Entendemos que no hay que incluir en esta OEP los cuerpos nuevos, cuyas plazas aún no están generadas en RPT. Es empezar la casa por el tejado.

Entrando en el detalle de las plazas ofertadas:

- C1.2100. Agentes de Medio Ambiente:

Entendemos que es un cuerpo que entra en la definición de cuerpo prioritario, dadas sus funciones. Además, el inminente desarrollo de la Ley 4/2020 Básica de Agentes Forestales y Medioambientales, que supondrá la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, estimamos que va a conllevar la jubilación inminente de en torno a 250 agentes de medio ambiente, número que se ampliará en gran medida en los siguientes años. La inclusión en acceso libre de 13 plazas roza lo insultante. Pedimos que se tenga en cuenta esta grave situación y se haga una oferta contundente de plazas que permita resolver esta situación. Además, pedimos la reconversión de las plazas incluidas de los cuerpos de bombero forestal a Agentes de Medio Ambiente.

En cuanto a la promoción interna, recordamos que estabilizaron en 2023 más de 60 personas del cuerpo auxiliar técnico/a opción Medio Ambiente (C2.2003), por lo menos esas plazas deberían incluirse y dar la opción de promocionar a estas personas al cuerpo C1.2100, encuadradas actualmente en un cuerpo a extinguir. Nos consta que la intención de la Consejería es dar salida a este cuerpo vía promoción interna, por lo que no entendemos que no se haga una oferta más generosa de plazas en esta OEP, con solo 10 plazas incluidas en promoción interna.

- A2.2010. Trabajo social.

Entendemos que, con la grave situación que se vive en los servicios sociales, y especialmente en Dependencia, la oferta de plazas de acceso libre debería ser, como mínimo, de 52 plazas, duplicando las que se han incluido en el borrador de oferta.

- A2.2018. Educadores/as sociales.





Nos sumamos a la petición ya planteada por otros sindicatos, para la inclusión de plazas en acceso libre hasta alcanzar el 100% de cobertura de las plazas existentes actualmente en RPT.

- A1.2012 Veterinaria.

Entendemos que la oferta de acceso libre debe contener un mínimo de 25 plazas para este cuerpo.

- A1.2008 Farmacia.

Es un cuerpo que jugó un papel relevante durante la pandemia, y a partir de ahí se ha dejado totalmente olvidado. Solicitamos un mínimo de 10 plazas.

- A1.2028. Ciencias sociales y del trabajo.

Dada la situación en las oficinas de empleo, solicitamos que al menos se incremente de 5 a 10 plazas en acceso libre.

- A1.2030. Gestión en prevención de riesgos laborales.

Entendemos que, dadas las enormes necesidades existentes y siendo un tema tan fundamental, el mínimo aceptables es de 30 plazas en acceso libre.

- A1.2022 y A2.2013. Archivística y Ayudantes de archivo.

CCOO viene denunciando reiteradamente la situación de los archivos de la Junta de Andalucía. Dada la grave situación en la que están los archivos, y la ridícula cobertura de RPTs ya de por sí ridículas, entendemos que el mínimo debe ser de 20 plazas en acceso libre para cada cuerpo.

- Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría.

El proceso de adscripción a estos cuerpos no ha sido satisfactorio. Nuestros datos dicen que han pasado a los mismos algo más de 70 personas, pero 100 que vienen realizando las funciones se han quedado fuera. Entendemos que debería completarse el proceso vía promoción interna, y debería valorarse la fórmula de concurso.

Admón:

Si se piden plazas sin decir de dónde se suprimen, no cabe en la legalidad. Han solicitado en los órganos interadministrativos la eliminación de la tasa de reposición, pero el hecho es que está ahí y hay que aplicarla.

Piden que las propuestas pidiendo, tiene que llevar aparejada la supresión de otras.



Han pedido a todas las Consejerías que hicieran una planificación. Las han tenido en cuenta, completando esa planificación con las peticiones recibidas de personal interino: si les piden interinos en esos cuerpos, será porque hay necesidad.

Han agotado el 100% de las opciones de oferta de plazas. Se va más allá de la existencia de plazas en RPT. Hay muchos cuerpos y especialidades donde no existe posibilidad en la RPT actual.

En cuanto a la confidencialidad de la documentación de la Mesa, solo corresponde conocerla a las organizaciones sindicales que tienen representación. Es básico para la lealtad en la negociación. Reciben peticiones de asociaciones, colegios profesionales, etc. pero los sindicatos son los únicos legitimados para negociar.

Se incluyen las plazas de discapacidad donde hay más plazas, según lo que el Defensor del Pueblo y otros consideran. Se dedica un 10% de las plazas, si se va más allá de esa cifra legalmente establecida, se resta posibilidades a las personas que no tienen la condición de discapacidad.

En los Agentes de Medio ambiente, tienen 67 plazas comprometidas de ofertas anteriores. Además de las plazas comprometidas, tienen 45 del cuerpo C2 (a extinguir) que se han incluido en estabilización. A todo esto, se incluyen 13 plazas en acceso libre y 10 en promoción. Esto supone 135 plazas más de AMAs. En cuanto a número de plazas, no hay suficientes a día de hoy en RPT, habrá que crear más para poder atender estas plazas comprometidas. Habría que crear 35 plazas, y dotarlas.

P. ej. Topografía: existe una sola plaza en RPT. ¿Hay que dejar de atender necesidades en RPT para cubrir cuerpos donde no hay plazas en RPT? Habría que crear 19 plazas para atender la solicitud de algún sindicato.

No van a contemplar tampoco las necesidades de agencias que a día de hoy no existen.

Se piden muchos interinos con licenciatura en derecho, por lo que se ha apostado fuerte por el cuerpo A1.1300.

En promoción horizontal, solo se ofertan plazas de carácter básico.

La promoción interna cuesta dinero, llegan hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria.

Se ha solicitado la posibilidad de ampliar en un 10% más la tasa de reposición, tal y como contempla la Ley 5/2023. Pero entienden que la legislación estatal lo impide a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La promoción cruzada va en el anexo de personal funcionario, no de personal laboral. Sí que debe por tanto computar dentro de la promoción del personal funcionario.

La promoción podrá hacerse mediante concurso oposición o actividades formativas. Adelantan que su intención es que la gran mayoría vayan por concurso oposición.

La posibilidad de que el acceso libre sea por concurso-oposición, se debatirá cuando se negocien las convocatorias.

No es posible que haya promoción interna por concurso. No cabe por la Ley 5/2023.

Saben que hasta 2030 van a tener en torno al 45% de jubilaciones, con lo que ello representa. Han intentado estimar hasta el 2026.

En los datos de temporalidad no se incluyen los datos de planes de choque. Dicen que ninguna admón. lo incluye.

Los datos desagregados por cuerpos, en cuanto a jubilaciones, los van a intentar trasladar.

En cuanto a los cuerpos de intervención, el resultado obtenido en aplicación de la Ley ha sido el que ha sido. Han incluido las plazas que la Consejería en la que están el 100% de plazas les ha pedido, ni una más ni una menos, se han atendido a lo solicitado (25 plazas en promoción horizontal para el cuerpo superior A1.5000).

En cuanto a la posible unificación con la OEP 2025, pregunta si los sindicatos están de acuerdo o no. Estudiarán la posibilidad de agrupar ofertas pendientes.

En la promoción cruzada se han incluido las plazas del 100% de las personas que cumplen los requisitos de la DT 2ª. No pueden meter más. Han tenido en cuenta las plazas de todas las personas hasta los 60 años, porque estiman que las personas con más edad no van a presentarse a un concurso-oposición para funcionarizarse. Recuerda que la Ley establece como preferente el régimen funcional, y por eso apuestan de nuevo por la cruzada. El hecho de que vayan a seguir cobrando los trienios como los cobraban de laborales es un factor muy importante a favor.

Reiteran que han ido al máximo, anticipando en lo posible hasta la plantilla máxima presupuestaria. La OEP no puede ser una declaración de deseos.

En cuanto a Tragsa y Tragsatec, hay que tener en cuenta los capítulos presupuestarios. La figura legal de la encomienda de gestión existe y es legal.

Cuando se accede a un cuerpo superior, se tiene siempre la posibilidad de elegir entre quedarse en el cuerpo anterior o pasar al cuerpo superior. NO se pierde la condición de personal funcionario en el cuerpo inferior.

Cuando se haga el desarrollo reglamentario de RPT, se negociará la adaptación a un solo cuerpo, especialidad u opción.

Quieren avanzar a un modelo en el que se sistematice la OEP, las convocatorias y las pruebas selectivas, estando “al día” en la ejecución de las ofertas y reduciendo la incertidumbre para las personas que se presentan.

CCOO:

Pedimos que se reconsidere el que pueda apostarse en acceso libre por el concurso oposición. Cualquier empresa tiene en cuenta la experiencia y la formación de las personas a las que recluta.

Reajustar un poco la oferta, para no dejar tan baja la oferta de plazas del C2.

Pedimos que se dé información exacta sobre el número de trabajadores y trabajadoras de Tragsa y Tragsatec que están prestando servicios para la Admón.

Pedimos los datos de plazas de personal interino que ejercen actualmente en plazas fuera de RPT y que por tanto no computan para establecer la temporalidad.

No nos corresponde decir de dónde hay que quitar. Además, si no nos dan datos sobre jubilaciones desglosadas, es más difícil aún. Ya hemos planteado que no se incluyan plazas de los cuerpos que aún no están creados en RPT, lo que no quita a que urjamos a que se creen las plazas.

Por ej. En el ámbito de archivos, es que se incumple la legalidad de forma flagrante. Ahí no hay escrúpulos como sí hay en esto. Más bien cabe hablar de qué legislación se va a incumplir, no de cumplir la legislación.

En el caso de AMAs, sí hemos especificado que se supriman las plazas de bomberos forestales. Y hemos hablado de una cifra muy contundente: 250 jubilaciones en cuanto entre en vigor lo establecido en la Ley 4/2024, que seguirá ampliándose año a año. EL SGAP ha hablado de un cambio en el paradigma, en los presupuestos de 2025 de las jubilaciones, debería incluirse en presupuestos la previsión. ¿Por qué no se hace una apuesta más fuerte en la promoción interna?

La presión de disponibilidad presupuestaria y la tasa de reposición limita la capacidad de reacción de los servicios públicos. El margen para negociación es bajo por no decir nulo.

Admón:

Estudiarán la fórmula del concurso oposición para acceso libre, se decidirá cuando se negocien las convocatorias, no corresponde incluirlo en la OEP.

Si no hay más plazas del C2.1100 es porque no hay más temporales, y las Consejerías no lo plantean como prioridad, ni se han solicitado interinidades en un número significativo.

Desconocen el número de personas de Tragsa-Tragsatec. Toman nota y trasladarán el dato.

Cualquier dato que se aporte sobre interinidades para planes de choque tiene una caducidad corta. Trasladarán la información.

La tasa de reposición que nos limita hace que haya que quitar para poner.





servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía

Federación de Servicios a la Ciudadanía Sector Autonómico

C/ Cardenal Bueno Monreal, nº 58 – 3ª planta Tlfno: 95 444 38 97

41013 - SEVILLA

e-mail: autonomica-and@fsc.ccoo.es [http:// www.fsc2.ccoo.es/andalucia/autonomica](http://www.fsc2.ccoo.es/andalucia/autonomica)

En cuanto a los cuerpos técnicos, están a lo que piden las distintas Consejerías. Función Pública no es experta sobre las necesidades concretas.

Intentan tener en cuenta las necesidades a medio plazo, de la mano de las Consejerías. Son conscientes en que hay mucho que avanzar en materia de planificación, tratan de dar pasos.

En cuanto las jubilaciones de los AMAs, que dependen de normativa estatal, de momento están en una única consejería, con la que tendrán que afrontar ese problema.

En cuanto a la promoción del C2 medio ambiente al C1. Se podría plantear al menos dentro de dos años, por la permanencia de dos años que establece la Ley 5/2023 para quienes han tomado plaza por la estabilización.

