

MESA TÉCNICA DE MODIFICACIÓN DE R.P.T. ATRIAN (PROPUESTA 1091210)

Manifestamos nuestro más absoluto rechazo a la forma de actuar de la Administración en la que se está queriendo negociar las modificaciones de RPT de las distintas Consejerías, cuando no se deja tiempo para poder revisar la documentación remitida en pro de la defensa del personal funcionario al que representamos.

Las convocatorias están efectuadas para el análisis y estudio de las modificaciones de R.P.T. con el mínimo tiempo posible para no vulnerar el Reglamento de la Mesa Sectorial, pero siendo imposible abarcar el contenido de lo que se nos plantea.

Desde el Sindicato Andaluz de Funcionarios entendemos que dicha actuación pudiera considerarse como "conducta antisindical", ya que impide los cometidos que tenemos encomendadas las OO.SS., y se obra de mala fe por parte de la Administración ya que es conocedora de la imposibilidad que supone. Y aún así, se nos emplaza para "negociar" sin tener el tiempo suficiente para ello y sin la documentación preceptiva, para poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tenemos atribuidas (art. 7 y 28 CE).

No es negociación lo que se propone, sino un chantaje para no perder los créditos porque no ha sabido la DGRRHFP imponer su criterio ante la DG Presupuestos.

ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Recordamos la promesa (y gran mentira) de Moreno Bonilla en su programa electoral de la eliminación de la discrecionalidad y la supresión de puestos PLD por debajo del 30.

Falta la documentación relativa a la Memoria Económica del conjunto de la propuesta presentada, "suscrita por la persona titular del órgano proponente, explicando los fundamentos, circunstancias y coste de la propuesta" conforme a lo dispuesto en la directriz 2, apartado a) de la Instrucción 2/99, de 8 de marzo

La propuesta no es más que otro abuso en la discrecionalidad en la creación de Puestos de Libre Designación de Nivel 27 y modificar otro de N.28. Se crean algunos puestos bases en las Gerencias Provinciales. Del todo insuficiente.

Como se ha manifestado en todas las Mesas Técnicas y Sectoriales, SAF se postula en contra de la modificación/creación de puestos PLD de niveles inferiores al 30, y éstos últimos si no existe motivación. Todos estos puestos creados y modificados PLD deben adscribirse a PC, al no quedar realmente motivada su forma de provisión y menos cuando no son puestos de estructura en su mayoría.



En ninguno de los PLD creados se motiva ni justifica su forma de provisión. La libre designación es un mecanismo ordinario de provisión de plazas conforme a la Ley 5/2023, en el que se debe ver claramente, mediante una adecuada motivación, las causas que lo determinen. No existe en las memorias justificativas motivación y justificación necesaria para determinar que el sistema de provisión de dichos puestos de trabajo haya de ser la libre designación. (politización discrecional)

No deja de ser curiosa que se recalque en las memorias justificativas la provisión de estos puestos motivados en: "la especial responsabilidad" (Factor que se contempla en la mayoría de puestos cuya forma de provisión es PC). Además "depositario de la confianza", "amplio grado de flexibilidad para la selección del ocupante", "un puesto mediante concurso con base en un baremo previamente diseñado no sea suficiente para la responsabilidad, y confianza que requiere el puesto de trabajo ... dado que es necesaria la valoración de otros factores y aptitudes personales que no son objetivables "

Lo que sí queda claro es la aplicación de lo definido por la ex-SGAP Ana M^a Vielba Gómez como el "genoma del funcionario" en la tan cuestionada intervención en el foro de Función Pública de julio de 2021 (y desaparecida de RRSS) donde dejó claro lo que aquí se expone en las memorias justificativas. Si alguien quiere el video de dicha intervención, se lo puedo pasar para incorporar a las memorias justificativas..

Recordamos que el artículo 79 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina en su primer párrafo que: "El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico".

De las tareas descritas, NO se desprende que los puestos puedan ser calificados como de especial responsabilidad, asesoramiento y de carácter directivo.

NO ESTAMOS DE ACUERDO EN DICHA PROVISIÓN EN LOS PUESTOS:

16466310 OF. TÉCNICA-RECAUDACIÓN FONDOS EUROPEOS (N.27)

13589910 SV. RR.HH. Y ADMINISTRACIÓN GENERAL (N.28) MO. Mal construído

PUESTOS MAL CONSTRUIDOS

16466310 OF. TÉCNICA-RECAUDACIÓN FONDOS EUROPEOS

Vulnera lo dispuesto en el Criterio 6 "Extensión del control" de la Instrucción 2/99 que determina "La creación de puestos singulares de estructura requerirá su justificación funcional y exigirá la dirección y control, como mínimo, de otro puesto, ya sea singular de estructura, singular en sentido estricto o básico." (Modificado por la Instrucción 3/23)



13589910 SV. RR.HH. Y ADMINISTRACIÓN GENERAL (N.28) MO.

No puede tener como área relacional “Hacienda Pública” como consecuencia de lo dispuesto en el nuevo criterio 8 (Instr. 3/23) en cuanto a la flexibilidad de las áreas, ya que este puesto no está entre los de “planificación estratégica, coordinación general u subdirecciones”.

Asimismo, al tener área funcional de “Recursos Humanos” y relacional de “Adm. Pública”, el puesto debería estar adscrito al A1.1100.

En aplicación del art. 104.4 b), y los art. 100, 101 y D.A. 5ª de la nueva Ley 5/2023.

El puesto de trabajo debe incluir “El cuerpo, especialidad u opción, así como al grupo o categoría profesional a que esté adscrito el puesto a desempeñar ...”.

GERENCIAS PROVINCIALES

Se refleja en la memoria: “Por tanto, en el ámbito de la Recaudación Ejecutiva, es imprescindible reforzar la capacidad operativa de la misma ante las numerables tareas a llevar a cabo: depuración de deudas, confección manual de diligencias y mandamientos de embargos de arrendamientos y de sueldos y salarios, así como seguimiento mensual de envíos y recepción de cartas de pago, envío masivo de requerimiento y señalamiento de bienes, inserción manual incidencias seguimiento de deudas, entre otras.”

Es absolutamente insuficiente lo propuesto, sin incluir puestos de niveles intermedios, ya que hay funciones que se relacionan que no corresponden a puestos base del A2.1200.

Esas funciones requieren de la creación de puestos de estructuras.

Además no se refuerzan las gerencias de GR Y MA.

