

## MESA TÉCNICA DE MODIFICACIÓN DE R.P.T. CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Con fecha 14 de enero de 2015 se celebra Mesa Técnica por esa Consejería para la presentación de una propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Afecta a los distintos Centros Directivos de los Servicios Centrales, y como viene siendo habitual, se ignoran las carencias de personal de las Delegaciones Territoriales, donde recae gran parte de la gestión diaria y atención directa a la ciudadanía.

Asisten en representación de la Administración la S.G.T. de la Consejería, el Coordinador de ese centro directivo, el resto de Coordinadores Generales de los centros afectados, la Jf. Sv. Personal y Administración General, y personal técnico de ese órgano.

La S.G.T. agradece la presencia sindical y pasa a explicar las circunstancias orgánicas y administrativas que hacen promover esta modificación de R.P.T. Fundamentalmente se justifica la misma por la nueva estructura orgánica y las nuevas necesidades competenciales tras los cambios en las 2 últimas legislaturas

Manifiesta que a pesar de tener un 48% de desdotación de plazas, han tenido que asumir los cambios de competencias y la creación de 2 Direcciones Generales con el Decreto de Estructura actual.

Se argumenta fundamentalmente que la gestión de Fondos Europeos estructurales y subvenciones finalistas, incrementa de manera considerable la tramitación por los distintos Centros Directivos. Se realiza (según su exposición) una reordenación de puestos, supresión de los no necesarios, así como la "creación sólo de 9 puestos PLD"...

La realidad es que se formula una ampliación de puestos (la inmensa mayoría desdotados), y los que van con dotación, es por la supresión de otros tantos puestos dotados "no necesarios".

La postura de SAF es coincidente con los acuerdos de unidad sindical que formulamos ante el abuso de la discrecionalidad y la incidencia en la carrera administrativa del colectivo por la aplicación (sin haber realizado ningún estudio de afectación) a la adscripción única de los puestos de trabajo.

Nuestra intervención se divide en 2 partes diferenciadas. La primera es la postura general de **SAF** en relación al procedimiento y, la segunda, un análisis más concreto de determinadas cuestiones que necesitan más concreción.

Con fecha 28 de julio de 2024, todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía presentamos un documento conjunto ante la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en el que manifestábamos nuestra posición tanto en Mesas Técnicas como en Mesas Sectoriales en relación a **2 apartados** de las modificaciones de R.P.T. que se están



presentando, y que afectan claramente, o mejor dicho, limitan la carrera administrativa del personal funcionario.

**En primer lugar**, en el Acuerdo que firmamos todas las organizaciones sindicales solicitamos que como mínimo, el 50% de las Jefaturas de Servicio y puestos entre los intervalos de niveles de 26 a 29, fueran provistos por concurso ordinario de méritos.

En esta Mesa Técnica que afecta a Centros Directivos de los Servicios Centrales de esa Consejería, podemos observar cómo en la propuesta y simulación hay puestos de trabajo PLD (existentes, creados y modificados) que no han sido objeto de alteración alguna de su forma de provisión, por lo que se mantiene el condicionante que firmamos para poder aprobar la modificación propuesta.

A ese particular, **se constituyó un Grupo de Trabajo en el seno de la DGRRHHFP para tratar precisamente el asunto de la conversión de los puestos PLD a PC, cuya última reunión fue el 2 de octubre de 2024, comprometiéndose la Administración en dicha reunión a mandar en pocos días su propuesta, habiendo transcurrido ya más de tres meses sin recibir contestación alguna.** Está claro que se están obviando los compromisos adquiridos con las organizaciones sindicales.

Estamos ante la Administración Pública más politizada de España, si atendemos a la asignación de la cantidad de puestos que se atiende a criterios de idoneidad apreciados por el cargo político que los nombra, que pueden ser cesados discrecionalmente por el mismo y que se realiza al margen de todo procedimiento basado en los principios de mérito y capacidad. Hay que señalar que **el resto de Administraciones Públicas tienen una estructura de puestos de trabajo en el que hasta la mitad de las Jefaturas de Servicio y puestos de personal directivo son provistos por concurso de méritos y se puede acceder por este procedimiento en su carrera administrativa hasta el nivel 28.**

Recordamos la promesa incumplida de Moreno Bonilla en su programa electoral de la eliminación de la discrecionalidad y la supresión de puestos PLD por debajo del 30. La propuesta no es más que otro abuso en la creación de Puestos de Libre Designación. 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, como se fija en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo.

Le recomendamos a la Administración que se lea 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, el cual determina en su primer párrafo: ***“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”.***



**En segundo lugar**, con fecha 27 de septiembre de 2024 se presentó otra petición conjunta de las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial sobre la adscripción única de los puestos de trabajo.

Para la aplicación de lo previsto en el artículo 104.4 b) de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía, en cuanto a la adscripción de los puestos a un Cuerpo, Opción u Especialidad, entendemos que es necesario primero el desarrollo reglamentario y la necesidad de la justificación, caso por caso, en aquellos puestos en los que no exista requisito de titulación necesario o no sea imprescindible para la adscripción en exclusiva del puesto de trabajo.

Si no es así, la creación de un puesto que no altere las competencias y funciones de homólogos mantenemos que debe continuar en la doble adscripción, hasta que se cumpla la negociación colectiva del desarrollo reglamentario sobre puestos de trabajo y RPT, y mantenerse la misma línea de la actual configuración de los puestos, ya que dicha aplicación "impuesta" por la DGRRHHFP se ha hecho sin acuerdo alguno, sin procedimiento, y sin el estudio mínimo de afectación a la carrera administrativa del personal.

Por lo anteriormente expuesto, y así se lo manifestamos a la representación de la Consejería, **no estamos conforme con lo presentado**, denunciemos que continua el abuso en la discrecionalidad (PLD) y aplicación de criterios que cercena la carrera administrativa sin estudio de afectación a Subgrupo (PC) en la creación de puestos.

Al no cumplirse las premisas de la acción sindical conjunta, **el SAF no puede dar el Vº Bº a la propuesta presentada**.

Una vez reflejada la postura general, y siendo preciso un examen más concreto de ciertos puestos:

#### CON CARÁCTER GENERAL:

- No estamos conforme con la supresión de puestos PC y PC/SO en la propuesta. En aquellos puestos PLD suprimidos que están ocupados, pedimos garantías y preguntamos si se ha informado del cese al afectado/a, y si existe conformidad por parte de este personal funcionario....Se debe incluir en el expediente. En concreto, los puestos: 9971610, 13191010, 1054810, 9920810.
- No estamos conforme con la creación de puestos que supongan una falsa imagen de lo que se pretende. **Crear puesto sin dotación, es una falacia.**

**CASOS CONCRETOS.** Analizamos algunos puestos de trabajo creados o modificados que entendemos no se justifican, o se puede vulnerar la norma y el procedimiento.

- **16326910** Consejería Técnica. Vamos a empezar por la referencia que se hizo por parte de la SGT a la "obligación" de proveer el puesto con competencia en transparencia por PLD. La Ley de Transparencia no determina la forma de provisión de los puestos, sino que atribuye una determinada equivalencia en el rango al puesto que desempeñe esas funciones. Se habla "En cada consejería existirá una unidad de transparencia cuyas funciones se asignarán a una unidad con nivel



orgánico mínimo de servicio”, pero no se exige ninguna concreta forma de provisión. No es correcta la afirmación – y se le aclara -, y por supuesto no estamos conforme con la propuesta.

- **16453710** Asesoría Técnica. Se determina en las memorias que será responsable de la unidad de género y se configura como Delegado de Protección de Datos. Sin embargo no se exige para la ocupación “*de tema tan sensible*” (en palabras de la SGT) los requisitos fijados por la Agencia Española de Protección de Datos en su criterio técnico (Esquema de certificación), que determina “deberá reunir conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos.” Pedimos que deben reflejarse tanto en la memoria general como en la específica de creación de puesto los requisitos de ocupación.
- **7057410 Sc. Análisis Económico.** El puesto en cuestión cambia de denominación y de adscripción orgánica al adscribirse al Sv. Gestión Económica Universitaria. En la memoria justificativa (firmada por el D.G. Coord. Univers.) se determinan como funciones del puesto “Tramitación de Traspasos de compromisos adquiridos / Cumplimiento Presupuesto ejercicio corriente / Elaboración Anteproyecto Presupuesto / Plan Anual de Control / Modificaciones Presupuestarias / Seguimiento de las obligaciones devengadas no imputadas del programa presupuestario 42J Universidades”. El puesto está adscrito al A1.1100 y con área funcional de Administración Pública, cuando todas las funciones que se le asignan son específicas del área de “**Presupuestos y Gestión Económica**”. Se solicita, ya que es homologable, se incluya dicha área como relacional, que no afectaría a la titularidad del puesto, y es conforme a lo establecido en la Instrucción 2/99 en cuanto a supuestos de modificación de las características... “y las áreas que se modifican pertenezcan a la misma agrupación”. (En este caso 01)
- **1055710** Un. Sist. Universit. Andal. Lo que se pretende es suprimir el área funcional actual de “Recursos Humanos”, y ponerle al puesto como única la que actualmente tiene como relacional (Administración Pública) Lo propuesto está en el límite de la posible homologación del cambio y solicitamos la conformidad de la funcionaria que lo ocupa como titular definitiva.
- **1579510** SV. PERSONAL. En tono jocosos, no queremos dejar pasar la oportunidad de dar la enhorabuena a la titular del puesto modificado, por el incremento de sus retribuciones en un 50% al mantener las mismas condiciones el que ocupa con la mitad de las funciones que tenía encomendadas, al dividirse el servicio con uno de nueva creación (17419410 Sv. Administración General). No estamos conforme con el sistema de provisión de este nuevo puesto. Nos gustaría que el gobierno andaluz fuera tan sensible con la demanda efectuada de retribuciones del colectivo, al menos, en igual medida.
- **4554320** Asesor Técnico. Modifican el área relacional existente del puesto (Hacienda Pública), y se pone “Administración Pública”.



Dicho puesto con la propuesta tendría las 2 áreas que se reflejan dentro de la Agrupación 01 (Antes de 01 y 02) del D. 65/1996, por lo que la adscripción del puesto debe ser del Cuerpo A1.11/A2.11 y no A1.12/A2.12 como estaba anteriormente (y que se mantiene). Dichos cambios no son homologables, por lo que no podría plasmarse lo planteado por la Consejería. Entendemos que no es posible y no ser acorde a las normas.

- **9051010** Ay. Archivo-Archivo Central. Dicho puesto está desdotado, y por lo tanto de imposible cobertura. En esta situación, se incumple la Ley 7/2011, de 3 de noviembre, de Documentos, Archivos y Patrimonio Documental de Andalucía. Debe ser dotado y cubierto por los procedimientos establecidos de movilidad provisional.

### **Por último, NO SE HAN ADAPTADO LOS PUESTOS AL LENGUAJE NO SEXISTA.**

Por supuesto existen muchos puestos sin adaptar al lenguaje no sexista.

La Transversalidad de Género es definida por la Ley 12/2007, artículo 3.5 como “el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género”.

Con el Plan de Igualdad de Género de la Administración General de la Junta de Andalucía aprobado, que sigamos con estas carencias, falta de sensibilidad e incumplimiento de nuestra propia normativa, nos hace plantearnos la poca credibilidad de la Administración de la Junta de Andalucía con la Igualdad.

No es de recibo que tantos años desde la obligación por Ley, Presupuestos con perspectiva, Plan de Igualdad, etc, etc, etc, desde la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública no se acate esta premisa y obligación legal y se siga sin atajar esta obligación.

Quizás la solución sea presentar denuncia al Gobierno Central del incumplimiento por parte del gobierno autonómico de la normativa básica en materia de igualdad, para que aquel proceda a actuar vía judicial y administrativa.

