

MESA SECTORIAL MODIFICACIÓN RPT 26-02-2025 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Asisten en representación del centro directivo proponente la S.G.T. de la Consejería y el Coordinador de SGT, Coordinadoras Generales de los centros afectados, la Jf. Sv. Personal y Administración General, y técnicos de ese órgano. Por parte de la DGRRHHFP, su titular, el Subdirector de Ordenación, Jf. de Sv. de R.P.T., Negociación Colectiva, y técnicos.

En primer lugar interviene el D.G. RRHHFP para comentar que esta Mesa Sectorial se rige por el nuevo Reglamento Interno "aprobado" que determina que la última semana de cada mes se verán las modificaciones de R.P.T. que han tenido entrada y sin tener que ser acordado el orden del día en Junta de Portavoces.

La S.G.T. explicó 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

Manifestó 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.

Asimismo que se ha visto mermada en su estructura de puestos y efectivos por sucesivas reorganizaciones competenciales derivadas del Decreto del Presidente de julio de 2022, en las que esta Consejería debió dividir su RPT y llegar a negociaciones y acuerdos de repartos competenciales con las entonces Consejerías de Economía, Hacienda y Fondos Europeos (por asumir a la SG de Economía), la Consejería de Política Industrial y Energía (por asumir la SG de Industria), con la Consejería de Empleo, Empresas y Trabajadores Autónomos (por asumir la DG de Comercio) y con la ADA (por asumir parte de las competencias de la antigua DG de Economía Digital e Innovación), y que los centros directivos transversales, Viceconsejería y Secretaría General Técnica (SGT), se quedaron con la mitad de efectivos a fin de nutrir la RPT de la extinta Consejería de Política Industrial y Energía en su Viceconsejería y SGT.

En resumen, nos indica que lo propuesto es una R.P.T. que atiende a las necesidades presentes y se confecciona con miras al futuro. Cuando sea posible la asignación presupuestaria para acometer la cobertura de los puestos diseñados. El Director General manifiesta que esta forma de actuar es acorde con lo dispuesto en la actual LPJA y que tener los puestos creados sin dotación facilita la misma una vez se tenga la asignación presupuestaria.



Nosotros no estamos conformes con la creación de puestos que supongan una falsa imagen de lo que se pretende. Crear puesto sin dotación, es una falacia. Los pocos puestos dotados se realizan por la amortización de otros suprimidos.

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.

No entendemos el centralismo desmedido del Consejo de Gobierno en lugar de la descentralización administrativa que es necesaria.

La Consejería justifica que no existen Delegaciones Territoriales afectas, pero tiene que reconocer que hay una Secretaría General Provincial sin estructura. Y reconoce algo aún más peligroso y de lo que estaremos muy pendientes: Que los 900 efectivos que tiene "Andalucía Emprende" son los que están gestionando en la Secretarías Generales de la Consejería en las provincias. Tendremos que actuar.

Se realiza – según su exposición – una reordenación de puestos, supresión de los no necesarios, así como la *"creación solo de 9 puestos PLD"*... (En realidad eran 13, de los cuales ahora 4 se transforman en PCE sin dotación)

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 a la adscripción única de los puestos de trabajo (De hecho no existe proporcionalidad en lo propuesto al no crearse ni una sola plaza del cuerpo C2.1000).

Nuestra intervención como ya se hizo en Mesa Técnica 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 Sectorial que afecta a Centros Directivos de los Servicios Centrales de la 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 Concurso, 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 cuatro 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 entendemos por politización que la asignación de estos puestos se atiene a criterios de idoneidad apreciados por el cargo político que los nombra y 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 provistas por concurso de méritos y se puede acceder por este procedimiento en su carrera administrativa hasta el nivel 28.

Se mantiene en esta Administración la sombra del “genoma del funcionario” de Viedma y Bendodo.

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. 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 vea 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”. Y ya está! El procedimiento está regulado.



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 DGRHHFP 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.

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

CON CARÁCTER GENERAL:

- Como ya dijimos no estamos conforme con la supresión de puestos PC y PC/SO en la propuesta. Se valora positivamente que se hayan eliminado menos de los propuestos y presentados en Mesa Técnica. Pero es insuficiente. En aquellos puestos PLD suprimidos que están ocupados, pedimos garantías y preguntamos en Mesa Técnica si se ha informado del cese al afectado/a, y si existe conformidad por parte de este personal funcionario....Se solicitó incluir en el expediente. En concreto, los puestos: 9971610 , 13191010, 1054810 y 9920810 (éste último nos informan que está vacante por jubilación del titular)
- Como se ha dicho anteriormente, 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. Los pocos puestos dotados se realizan por la amortización de otros suprimidos.
- Si realmente hay una sobrecarga de trabajo por las competencias asumidas con el mismo personal es muy probable que sea necesaria una evaluación de riesgos psicosociales en los SSCC de la Consejería, lo que se solicitará, y se informará a los



órganos de representación específica territoriales de los trabajadores para que hagan las consideraciones necesarias en el ámbito provincial en vista de la falta de efectivos.

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 (Viceconsejería).

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 (1/2014) 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 el art. 41.1 "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 por supuesto no estamos conforme con la propuesta. Se nos adjunta el oficio remitido a CTPD, pero no "informe de ese Consejo" de respuesta, aunque nos aclara la SGT que no se ha recibido.

Se debe incluir formación necesaria (Transparencia) en el puesto creado o reflejarla en la memoria.

- De los **4 puestos PCE** los vamos a tratar en conjunto:
16460710 GB. COORDINACIÓN (S.G. UNIVERSIDADES)
16374410 GB. COORDINACIÓN (S.G.T)
16537210 GB. PLANIF. INVESTIG. (D.G. Planific. de la Investigac.)
17459710 GB. REG. AGENTES CONOCIM. (D.G. Planific. de la Investigac.)

Se modifica su modo de acceso de PLD a **PCE**, reflejando las memorias de creación el mismo mantra: "Atendiendo a la complejidad y repercusión de las tareas vinculadas al puesto, este modo de acceso permite la selección de la persona candidata mediante la acreditación de los méritos establecidos para el concurso general y la valoración de las capacidades y aptitudes específicas relacionadas con las funciones encomendadas a este puesto, pudiendo utilizar el órgano de selección, entre otros, cualquiera de los sistemas previsto en el art. 127.1. El diseño de los instrumentos que vayan a ser utilizado deberán ser objetivo y recogido en las bases de la convocatoria."

Entendemos que no queda en absoluto justificada esta forma de provisión, y sin haber sido acordado por parte de la negociación que aún está pendiente de resolverse en cuando al cambio solicitado por las OO.SS. el 28 de julio de 2024.

SAF se opone radicalmente a esta forma de provisión en la Administración General de la Junta de Andalucía para puestos de gestión y administración tanto general como económica. No tiene absolutamente ningún sentido, salvo mantener un sistema discrecional que permita a la patronal nombrar por encima de los méritos y capacidades, el personal afín al gobierno que se encuentre en el poder.



La Ley 5/2023 dice “el concurso específico, que constará de una fase general, cuya dinámica es esencialmente igual a la del concurso general, y una fase específica, que atenderá más al perfil profesional de las personas candidatas, a sus capacidades y a las aptitudes relacionadas con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, las cuales, a partir de ahora, deben quedar definidas en las respectivas convocatorias”.

El artículo 127 determina que se utilizará este sistema de provisión cuando la naturaleza del puesto así lo establezca.

Eso no viene recogido en ninguna de las memorias ni está motivado el sistema de provisión, salvo el margen de discrecionalidad del 55% que se fija. Nos oponemos como hemos dicho radicalmente a esta solución, no negociada, no acordada, y no justificada. Además el nuevo Decreto aprobado por Consejo de Gobierno que desarrollo la nueva Ley en relación al acceso y provisión en su art. 69.3 dice **y no se ha hecho:**

La Consejería con competencias en materia de Función Pública negociará con la representación de las organizaciones sindicales unos baremos adecuados a las funciones de puestos de trabajo homogéneos, de acuerdo con los criterios previstos en este decreto.

Dichos baremos, a los que deberán ajustarse las bases de las convocatorias, se recogerán en las bases generales que se aprobarán por orden de la Consejería con competencias en materia de Función Pública.

- 16453710 Asesoría Técnica (S.G.T.) 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. Se debe incluir la titulación de **Lctra. y Grado en Derecho**, y formación necesaria (Protección de Datos) en el puesto creado o reflejarla en la memoria. Denunciaremos ante la AEPD esta falta de idoneidad del puesto con respecto a lo exigido por la autoridad nacional. La administración va a consultar lo aquí exigido, al CTPD. ¿Ahora?
- 7057410 Sc. Análisis Económico. Nos satisface el cambio efectuado y la inclusión del área relacional al ser justo y estar motivado. El puesto en cuestión cambia de denominación y de adscripción orgánica. 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”.



- En relación al puesto 1055710 Un. Sist. Universit. Andal. Se declara a extinguir el área funcional y al haber cambiado la prelación y el contenido, así que no afecta a la titular del mismo, se considera oportuno lo efectuado.
- 1579510 SV. Personal. En plan jocoso, 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, pero de momento no tenemos noticias de lo solicitado de subida retributiva ni desarrollo de la carrera horizontal, así como que no se va a celebrar Mesa Sectorial solicitada para conocer los avances en esta materia.

- Al aceptar nuestra propuestas, no lo tocan y mantienen como estaba el 4554320 Asesor Técnico. Pero al menos podrían haberle puesto Asesoría Técnica y aplicar el lenguaje no sexista...
- 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. No es suficiente con trasladar el código 9285910 Ng. Docum. y Archivo desde D.G. Planif. Investig. a la S.G.T., y además desdotado.
- 16520910 Sv. Inspecc. Universitaria (D.G. Coord. Universit.). Lleva como área funcional "Leg. Rég. Jurídico" por lo que tendría que tener como requisito de titulación obligatoria "Grado o Lctra. En Derecho", al igual que los puestos creados y que cuelgan de él con las mismas características en áreas: 16525510, 16526610, 16530910.
- 16532610 Asesoría Técnica (que también cuelga del anterior) sin tener el área referida y solo "Adm. Pública", sí se le exige el grado en derecho. ¡¡¡Es absurdo!!! Se le debe quitar y poner al Jf. Sv.

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

Curiosamente, ha aparecido un cambio "automático" en el código 6667610 que en la propuesta inicial se modificaba de "Asesor Técnico" a "Asesoría Técnica", y en la presentada ya figura sin modificación del puesto y con la denominación "Asesoría Técnica" ¿Cómo es esto posible? Si es posible en 1, es posible en todos los afectados.

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.

Se va a 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.

Quizás sea la única solución posible, y lamentablemente se abra expediente a la Junta de Andalucía por este incumplimiento que desde el año 2007 se viene reclamando.

El Director General RRHHFP dice que ya está en marcha la modificación global reclamada, y que se nos presentarán los trabajos que se están realizando.

Al no cumplirse las premisas de la acción sindical conjunta, y demás carencias manifestadas de incumplimiento del marco legal en relación con la igualdad, tanto en el aspecto de género como en el de posibilidades de promoción en la carrera administrativa, el Sindicato Andaluz de Funcionarios no puede dar el Vº Bº a la propuesta presentada, y como culpable directo de ello se señala a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y al Centro Directivo del que depende, la SGAP.

