

REALIZAMOS ALEGACIONES AL PLAN ESTRATÉGICO SOBRE EL MODELO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL PROVINCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El **"Gobierno del cambio"** está implementando un modelo que consiste básicamente en la **recentralización pura y dura**. Esto ya se está viendo en la AGAPA, en la ADA, en la **Agencia de Emergencias de Andalucía (EMA)** o en la **Agencia Tributaria de Andalucía (ATA)**, cuyo **sistema de reparto de expedientes hemos recurrido ante el Tribunal Supremo**. Recordamos que no ha habido problemas de presupuesto para crear multitud de puestos de PLD en los servicios centrales de la ADA, pero no así para crear una estructura administrativa provincial que permita tener una carrera digna a su personal técnico, así como más opciones para el personal de los cuerpos generales para ocupar puestos en los departamentos de personal, gestión económica, negociados, etc., que deberían haberse creado. Por el contrario, han optado por un **modelo centralizado**, llegando al absurdo de que un funcionario de Almería no pueda contactar con su departamento de personal, que se encuentra en un conocido rascacielos de la capital andaluza. Por lo que se desprende de la noticia, este es el modelo que parece que quieren seguir en las delegaciones.

Nuestro sindicato **creo firmemente, que debe haber un equilibrio territorial en la distribución de los puestos para garantizar una administración justa, eficiente y equitativa, así como una adecuada cohesión territorial administrativa**. Por ello hemos realizado las siguientes alegaciones al Plan Estratégico sobre el Modelo de Organización Territorial Provincial:

PRIMERA:

1. INTRODUCCIÓN

PÁGINA 4:

"En este sentido y desde su creación en 2019, la Unidad Aceleradora de Proyectos de la Junta, que tiene las funciones de impulso y coordinación de los proyectos de inversión que se consideren estratégicos para Andalucía, ha venido evidenciando algunas carencias y dificultades de la Administración Territorial para agilizar la



tramitación correspondiente en la distintas Delegaciones, identificando algunas de las áreas mencionadas anteriormente”.

El SAF ha expresado en multitud de Mesas Sectoriales de modificación de RPT la carencia de puestos y dotaciones de los servicios periféricos. Ahí es donde se tienen que buscar las dificultades para la agilización de los trámites, en la sobrecarga del personal funcionarios. Esto proviene en gran medida, tanto de la proliferación de puestos PLD superfluos, en servicios centrales (niveles 27 al 30), como de los virtuales tras los ceses de los PLD, que deriva en las desdotaciones de los puestos por concursos en las delegaciones.

SEGUNDA

2. MARCO JURÍDICO

PÁGINA 11: *“En consecuencia, el nuevo modelo territorial apuesta por fortalecer las Delegaciones del Gobierno y las Delegaciones Territoriales (en adelante Delegaciones), que actúan como puntos clave en la gestión provincial de los servicios públicos”.*

No puede haber ningún fortalecimiento de una Administración Pública sin un aumento de plantilla, más si cabe con la jubilación masiva del horizonte 2030 y la elevada edad media que de la Administración General de la Junta de Andalucía.

TERCERA

6 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

RED DE ASISTENCIA EN ANDALUCÍA

PÁGINA 26: *“En cuanto al personal de la Administración General que presta servicios en las distintas Delegaciones, se observan diferencias a nivel territorial, no existiendo un reparto proporcional en función de la población atendida. Así, la ratio de ciudadanos por empleado público resulta muy superior a la media en la provincia de Sevilla (1.122), seguida de Málaga (864) y Cádiz (833) (GRÁFICO 26)”.*

Uno de los daños colaterales de la proliferación de PLD en servicios centrales, así como mejores niveles y complementos en los puestos por concurso es la “fuga” desde los servicios periféricos de la provincia de Sevilla a hacia los servicios centrales. Esto se solucionaría, como ya hemos mencionado con anterioridad, con más dotaciones y mejores retribuciones en las delegaciones territoriales. Recordemos además que esto es un compromiso electoral del partido gobernante que ya en el 2018 prometía la adecuación de las RPT a las necesidades reales de los departamentos, evitando la disfunción existente entre RPT y efectivos reales. Esta promesa la renovó en 2022 con un



compromiso de mejora de la estructura y los puestos de trabajo de la organización territorial para adaptar las relaciones de puestos a las necesidades reales de la organización, mediante el análisis de las cargas.

CUARTA

PERCEPCIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS POR LA CIUDADANÍA

PÁGINA 26: *“La comunicación de la ciudadanía con la administración se realiza a través de internet (71,1%), presencialmente (15,9%) y por teléfono (12,6%), destacando la vía telemática por su rapidez y agilidad (GRÁFICO 44). Esta tendencia es independiente de la edad de las personas usuarias, que optan en su mayoría por realizar los trámites preferentemente por internet. No obstante, en las personas de mayor edad los canales físicos siguen siendo muy relevantes (47,6%), en especial la asistencia presencial en oficina (26,8%) (GRÁFICO 48)”.*

El Consejero competente en Función Pública, declaraba a los medios que el teletrabajo no puede suplir la atención presencial y por eso ofrece un ratio de días de trabajo de un 20% ampliable hasta un 40% si el centro directivo así lo autoriza. Sin embargo la atención a la ciudadanía (telefonía + electrónica) **se realiza en un 83,7% NO PRESENCIAL**. El Sr. Nieto ha invertido por tanto el ratio de necesidad presencial para atender a la ciudadanía (el 20% es la necesidad de esencialidad que reclama la ciudadanía). Debería garantizarse un % de jornadas en teletrabajo similar a las necesidades reales de atención ciudadana presencial; es decir si la ciudadanía precisa de la Administración sólo un 15.9% en presencial, no hay razón para que no puede teletrabajarse un 40 o un 60% como MININO en la Administración General de la Junta de Andalucía.

QUINTA

APORTACIONES REALIZADAS POR PERSONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

PÁGINA 27-28-29: *Se resumen las principales áreas de mejora propuestas recopiladas mediante encuestas o entrevistas al personal empleado público de la Junta de Andalucía:*

Procedimientos administrativos y digitalización:

- Adecuación del lenguaje administrativo al lenguaje de la ciudadanía.
- **Creación de protocolos comunes para estandarizar las actuaciones en todas las Delegaciones.**
- *Desarrollo de plataforma digital centralizada para consolidar y gestionar todos los procedimientos administrativos. Integración de sistemas, aplicaciones y herramientas.*



- *Fortalecimiento de la tramitación electrónica que permita una gestión más ágil y accesible, mejorando la transparencia y eficiencia en la administración.*
- *Inclusión Digital para Grupos Vulnerables”.*

Estamos de acuerdo en la creación de protocolos comunes, pero el motivo de que en la actualidad exista divergencia en las actuaciones de las distintas delegaciones, únicamente es responsabilidad de los titulares de los órganos directivos centrales que no han ejercido sus funciones de coordinación.

Recursos Humanos y Coordinación:

- **Estudio y adaptación de los puestos de trabajo de las Delegaciones.**
- *Mejora de la coordinación entre Servicios Centrales y Delegaciones para llevar a cabo un abordaje efectivo de problemáticas sistémicas.*
- *Implantación de canales de comunicación eficaces entre los diferentes niveles administrativos*
- *Se considera necesaria la capacitación del personal en competencias digitales, así como su concienciación en una nueva filosofía de trabajo proactiva y hacia la ciudadanía.*
- **Unificación de servicios comunes para toda la Junta de Andalucía, en particular en las Delegaciones.**

En relación al **estudio y adaptación de los puestos de trabajos** en las Delegaciones, estamos de acuerdo en que hay que hacer un profundo estudio y análisis de los puestos de trabajo, analizando las responsabilidades, dificultad técnica, cargas de trabajo y otra cuestiones, que tienen que derivar en la dotación de más puestos y mejoras retributivas. Es una cuestión que se ha planteado en multitud de mesas sectoriales. Como uno de los últimos ejemplos, en la Consejería competente de Medioambiente, tienen un gran problema de cobertura de puestos en las delegaciones territoriales. No hace falta hacer un análisis profundo para observar que la mayoría de las asesorías técnicas son niveles 23, que hace que la mayoría de funcionarios técnicos del A1 y A2, emigren hacia delegaciones con mejores retribuciones y en el caso de la provincia de Sevilla, además a servicios centrales. También se aplica a puestos del grupo C1 y C2. Este ejemplo es un buen exponente, de la hipocresía de la Administración: El Presidente vende una **Revolución Verde** en Andalucía, pero no dota adecuadamente los medios humanos necesario para llevarla a cabo.

En relación al **estudio de servicios comunes para toda la Junta de Andalucía, en particular en las Delegaciones**, podemos entender el argumento del aumento de la eficiencia, pero esto resulta incongruente con que en servicios centrales se estén creando PLD de coordinadores nivel 30 para órganos directivos centrales que tienen sólo 15 o 20 puestos de trabajo. Los servicios comunes que se pudieran crear no deben ir en detrimento de la carrera profesional del personal funcionario de las Delegaciones, ya de por sí castigado por una exigua RPT.



Para que quede clara nuestra postura: Si se unifican los servicios de personal, el número de departamentos, asesorías y negociados que se pudieran crear en dicho futuro nuevo servicio, debe ser el mismo que exista previamente, aunque exista una jefatura de servicio común y ya no dependan de las secretarías generales provinciales.

SEXTA

7.1 PROBLEMAS Y NECESIDADES

PÁGINA 30: "Recursos humanos: La problemática asociada a los recursos humanos en la administración incluye varios aspectos críticos que afectan tanto la eficiencia como el **bienestar del personal. En primer lugar, la falta de adecuación entre los perfiles profesionales y las necesidades reales de los puestos dificulta la asignación óptima de tareas, generando desequilibrios en las cargas de trabajo. Además, la **alta rotación y dificultad para cubrir ciertos puestos clave, especialmente en áreas con alta especialización o responsabilidad, comprometen la continuidad y calidad de los servicios**.**

Otro desafío es la **falta de flexibilidad en la estructura laboral**, que dificulta la adaptación a cambios organizativos o a las necesidades específicas de las delegaciones. Esto se agrava por un entorno de trabajo que, en ocasiones, carece de **incentivos motivadores, como modelos de evaluación de desempeño efectivos, planes de carrera claros o recompensas por mérito**. A ello se suma la falta de formación especializada y actualizada, lo que limita la capacidad del personal para adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo".

En relación al bienestar del personal, resulta llamativo que en dicho bienestar no se incluyan demandas reiteradas como **el aumento retributivo** para dejar de estar en el vagón de colas de las CCAA, como este sindicato demostró mediante su [Informe de retribuciones medias de funcionarios de las distintas CCAA](#), así como el aumento del número de días de teletrabajo en al menos dos, por mera conciliación familiar, eficiencia energética y [lucha contra la despoblación](#).

Continuando y centrándonos en la **falta de flexibilidad en la estructura laboral**, dicha flexibilidad se va a ver aumentada exponencialmente con al **actual redacción del artículo 104 Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y la adscripción única de todos los puestos a único cuerpo**. Esta cuestión ha sido reiteradamente denunciada por este sindicato como uno de los aspectos más lesivo de la ley. Conocedores de cómo funcionan las delegaciones territoriales, y sobre todo los servicios que podemos denominar facultativos, en los que concurren una serie de funcionarios de distintos cuerpos y titulaciones, que tienen competencias profesionales para ocupar el puesto, **en cuando se cierran los puestos, habrá menos candidatos para ocuparlos**.



Lo hemos denunciado en mesa y en todas las reuniones que hemos tenidos con distintos órganos directivos. Nos preocupa una posible discriminación entre el personal PLD y el personal de puestos por concurso, ya que en mesa preguntamos específicamente por la adscripción de los Secretarios Generales Provinciales, respondiendo la Dirección General que son “especiales”. **No vamos a tolerar que se cierren los cuerpos al personal que ocupe puestos por concurso de méritos y esté abierto a puestos PLD, o que en cada provincia para un mismo puesto PLD, sea distintos los cuerpos de adscripción en función del “candidato”.**

SÉPTIMA

PÁGINA 30: “Espacios físicos: *La problemática asociada a los espacios físicos en la administración pública incluye diversas deficiencias que impactan la eficiencia operativa y el bienestar del personal. En primer lugar, la falta de optimización en la distribución y utilización de los espacios puede llevar a una subutilización de instalaciones, generando un uso ineficiente de recursos. Por otro lado, las oficinas compartidas o espacios de trabajo flexibles, aunque útiles, no siempre están adaptadas a las necesidades específicas de las tareas, lo que puede dificultar la productividad y la colaboración.*

Razón de más para fomentar el teletrabajo.

OCTAVA

7.2 DAFO

PÁGINA 38: Debilidades

- *“Limitada participación en la toma de decisiones que afectan a su gestión”.*

Estamos de acuerdo, pero como nos preguntamos: ¿A quién de las delegaciones se ha consultado para elaborar la presente estrategia?.

- *“Burocracia y rigidez administrativa: La estructura burocrática y la rigidez administrativa pueden ralentizar los procesos de toma de decisiones y la implementación de cambios, lo que dificulta la adaptación a las necesidades cambiantes de la ciudadanía y del entorno”.*

Se obvia que esa “burocracia y rigidez administrativa” deriva del necesario **Procedimiento Administrativo**, salvaguarda de los intereses generales, tanto de la propia Administración, como de los ciudadanos ante la actuación de la administración. Esto no es una empresa



privada, cada acto sujeto a derecho administrativo está tasado. Ya sabemos por experiencia a donde nos lleva la huida del derecho administrativo o los actos discrecionales.

- **PÁGINA 39: "Resistencia al cambio y cultura organizativa:** *La resistencia al cambio por parte del personal y las estructuras administrativas establecidas puede ser una barrera importante para la implementación de nuevas políticas y procesos que buscan mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios".*

Tan lesiva es la resistencia al cambio en una organización, **como la soberbia de intentar introducir modificaciones sin haber pisado una delegación territorial en su vida y sin contar con el personal funcionario que lleva años prestando servicios en ella.**

PÁGINA 39: AMENAZAS

- **"Falta de recursos financieros:** *La situación económica puede empeorar debido a factores externos como crisis económicas o recortes presupuestarios, lo que podría comprometer aún más la capacidad de las Delegaciones para cumplir con sus funciones y mantener la calidad de los servicios.*

Respecto de este asunto, desde el SAF [solicitamos los ingresos generados desde la entrada en vigor de la Ley de Tasas, habiendo recaudado entre 2022 y 2023 unos 80 millones de euros aproximadamente.](#) Ya hemos expresado en más de una ocasión, que se podía haber destinado este dinero a mejorar las retribuciones y dotaciones de las delegaciones y servicios centrales.

- **Competencia por Recursos Humanos:** *La creciente competencia por profesionales especializados en el mercado laboral plantea desafíos para la contratación y retención de talento, especialmente en sectores críticos como la tecnología de la información y la comunicación. La ausencia de incentivos atractivos y oportunidades claras de desarrollo profesional puede provocar la salida de talentos y la pérdida de conocimiento interno, lo que a su vez impacta negativamente en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas y cumplir con su misión.*

Esta aseveración choca con la evidencia del número de personas que participan en los procesos selectivos. Se puede observar por ejemplo en los cuerpos de informática, uno de los más demandado en el sector privado, y comprobar el número de personas presentadas. No especifica el plan a qué se refiere con la "falta de incentivos". Como ha expresado este sindicato en alguna ocasión, es una vergüenza lo que ahora mismo cobra un administrativo o auxiliar (**rozando el SMI**), pero poniendo un ejemplo verdadero que se comentó en mesa sectorial, un funcionario interino del cuerpo del A2. de informática cobra unos 1500 euros netos al mes, cuando en 2010 eran 1450.



Nos preocupa también que se use el verbo *contratar*, cuando la administración no contrata a personal funcionario, lo nombra tras unos procesos selectivos bajos los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

- ***“Proximidad y acceso a la ciudadanía: La presencia de Delegaciones permite una mayor proximidad de los servicios públicos a la ciudadanía, facilitando el acceso y la atención a las necesidades locales”.***

Estamos de acuerdo al 100 % con esta aseveración.

Como resumen general, aunque estamos parcialmente de acuerdo con el plan, incluso con su espíritu, volvemos a reiterar lo que expresamos en la reunión con la Directora General: Lo planteado en este plan es totalmente contrario a la realidad que llevamos observando y sufriendo en los últimos años. **Estamos en un proceso de recentralización que rompe cada vez más el principio de desconcentración y que está provocando que las delegaciones territoriales cada vez estén más débiles.** Por eso exigimos que el plan incluya medidas para corregir esta situación y que realmente se implementen.

