

## SAF TOMA LA INICIATIVA PARA EVITAR EL BLOQUEO Y BLINDAR LA EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA VÍA CARRERA HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Nos negamos a que los intereses de otros colectivos hagan que el personal funcionario se quede sin equiparación retributiva**

Anunciamos que en el día de hoy hemos presentado una solicitud de convocatoria extraordinaria de Mesa Sectorial con una propuesta de Acuerdo en Mesa Sectorial sobre cuestiones nucleares del borrador de Decreto de Evaluación de Desempeño y Carrera Horizontal. Una vez negociado formalmente en la misma, y en la que SAF cuenta con mayoría absoluta de representación, este acuerdo permitirá que desde el próximo año se acometa gradualmente el tan necesario aumento retributivo que equiparará a nuestro colectivo con el resto de CC.AA.

Con la firma de este acuerdo queremos dar un paso fundamental para la consecución de los objetivos más importantes del [Programa Electoral](#) con el que nos presentamos a las últimas elecciones sindicales:

- **Recuperación retributiva.**
- **Actualización al alza de los complementos de todos los puestos.**
- **Minimizar al máximo los efectos perniciosos de la LFPA durante su desarrollo reglamentario.**
- **Combatir la implantación de una evaluación del desempeño subjetiva y politizada.**

A finales de abril de este año se creó un Grupo de Trabajo para la elaboración del borrador de Decreto para la regulación de la Evaluación del Desempeño y la Carrera Horizontal, el cuál abría la puerta a un incremento retributivo mediante la implementación de **dos nuevos complementos** que nos permitirían dejar de ser el colectivo funcional peor pagado de todas las CC.AA.

Desde ese mismo momento SAF dejó claro que velaría tanto por la objetividad de los procesos de evaluación como por la equiparación real con la media de las retribuciones del resto de CC.AA.

La labor de negociación ha sido ardua y compleja, limitada de forma muy relevante por el contenido de [la LFPA, en contra de la cual el SAF se posicionó en solitario](#). Numerosas reuniones en las que hemos tenido que luchar artículo por artículo cada uno de los preceptos del borrador con el fin de aprovechar esta **ventana de oportunidad** para lograr un sistema de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño equiparable al de otras CC.AA. Hemos puesto todo nuestro empeño en minimizar la posibilidad de politización del reconocimiento profesional y la de condicionar salario y promoción a valoraciones subjetivas.

**Estamos convencidos de que el esfuerzo de los últimos años está a punto de dar sus frutos: Unas retribuciones justas y dignas para todo el funcionariado de la Junta de Andalucía.**



## La ventana de oportunidad para la Carrera Profesional: por qué el momento es ahora

En política, en economía y también en la gestión pública, se habla de “ventana de oportunidad” para referirse a esos momentos concretos en los que confluyen las condiciones necesarias para que algo importante pueda hacerse realidad. Son periodos limitados de tiempo en los que las circunstancias políticas, económicas y sociales permiten avanzar en reformas que, en otro contexto, serían imposibles.

## Una ventana abierta en Andalucía

En Andalucía, esa ventana de oportunidad se ha abierto para la equiparación retributiva del personal funcionario de la Junta de Andalucía. Las razones son claras y objetivas:

- Un gobierno con mayoría absoluta, que dispone de capacidad política plena para tomar decisiones y aprobar medidas de calado sin bloqueos parlamentarios.
- Una situación macroeconómica favorable, con presupuestos autonómicos expansivos, gracias a una coyuntura de crecimiento y estabilidad financiera.
- Y, sobre todo, la evidencia incontestable de nuestro [informe comparativo](#), elaborado por el **SAF**, que demuestra con datos que el personal funcionario de la Junta de Andalucía es el peor retribuido de todas las comunidades autónomas. Este trabajo técnico y riguroso ha sido determinante para visibilizar el agravio comparativo y poner el foco político y mediático en la necesidad urgente de corregir esta situación.

## El SAF, el único sindicato que ha entendido el momento

El SAF ha sido el único sindicato que ha comprendido la magnitud de esta ventana de oportunidad, abierta el pasado mes de abril con la creación del Grupo de Trabajo para la elaboración del Borrador de Decreto de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño. Desde el primer momento hemos defendido que las condiciones políticas, económicas y sociales son propicias para alcanzar un **acuerdo histórico** en materia de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño, y consolidar un modelo justo y homogéneo para todo el personal funcionario.

Las ventanas de oportunidad no duran para siempre. Hay que aprovecharlas con determinación para evitar que cualquier evento inesperado las cierre de forma súbita. Conscientes de ello, desde SAF hemos impulsado sin descanso el calendario de trabajo del grupo, exigiendo celeridad en la convocatoria de reuniones y avances concretos. Mientras tanto, otros sindicatos han mostrado un cuestionable interés, optando por dilatar reuniones, aplazar decisiones y alargar plazos, con el resultado evidente de un ralentizamiento innecesario del proceso de negociación que ha dificultado gravemente la culminación y firma del acuerdo.



## Lo que ocurrió

La firma y anuncio del preacuerdo, que incluía las tablas de cuantías y un calendario de pagos en 5 años de Complementos de Carrera Horizontal (CCH) como de Complemento de Desempeño (CD), estaba prevista para el pasado 2 de octubre. Finalmente no se llevó a cabo porque la Administración puso de manifiesto la necesidad de disponer de diez días adicionales para revisar con detalle las partidas presupuestarias implicadas, al no disponer del informe favorable y preceptivo de la Consejería de Hacienda.

Posteriormente, desde la SGAP se propuso como posible fecha de firma del preacuerdo el miércoles 15 de octubre. Sin embargo decidieron no convocar al rechazar CC.OO. esa fecha al coincidir con una jornada de huelga “para pedir el fin del genocidio contra el pueblo palestino”, consistente en paros parciales de 10:00 a 12:00 y de 17:00 a 19:00 horas.

Ese mismo día, 15 de octubre, la ventana de oportunidad comenzó a verse amenazada probablemente por la crisis sanitaria derivada de los fallos en la detección del cáncer de mama, con el [Gobierno andaluz anunciando un plan de choque que implicaría una inversión cercana a los 100 millones de euros](#).

Desde SAF tenemos muy claro que, si el Gobierno andaluz necesitaba buscar 100 millones de euros adicionales para afrontar estas circunstancias sobrevenidas, tenía otras opciones distintas a las de recortar las cuantías previstas para la Carrera Horizontal y la Evaluación del Desempeño pero también es cierto que las cuantías podrían haber estado firmadas y comprometidas semanas atrás si algunos sindicatos no hubieran actuado con la dejadez ya mencionada, antes de que la crisis de los cribados estallara.

## Una nueva propuesta sobre la mesa

La SGAP planteó nuevas tablas de cuantías para el personal funcionario, con una reducciones para todos los subgrupos. Aún así, incluso con dichas reducciones, los importes seguirían situándose por encima de la media del resto de comunidades autónomas.

Mientras los sindicatos de Mesa General anunciaban movilizaciones para el 30 de octubre ([UGT](#) y [CCOO](#)) y para hoy día 5 de noviembre ([CSIF](#)), desde SAF hemos seguido firmes con la búsqueda de un acuerdo, proponiendo una tabla retributiva justa y que supone una mejora sustancial para todos los subgrupos. También hemos incluido en nuestra propuesta el compromiso de impulsar la Promoción Interna del C2 al C1 en los próximos años.



## El tiempo se agota

La ventana de oportunidad se cerrará en apenas unos días, cuando finalice el plazo de enmiendas a la Ley de Presupuestos, sin que nadie pueda asegurar si volverá a abrirse ni cuándo.

La Administración y las organizaciones sindicales de Mesa General han planteado la negociación de la Carrera Horizontal y la Evaluación del desempeño a espaldas de la Mesa sectorial, y por ello a espaldas también del sindicato mayoritario de personal funcionario. Entre las competencias de la Mesa Sectorial se encuentran estas cuestiones por lo que entendemos que ambas partes se han situado fuera de la legalidad. Por si fuera poco, ahora los 3 sindicatos de la Mesa General se muestran dispuestos a continuar con sus movilizaciones, dirigidas a beneficiar al personal laboral y especialmente al de los entes instrumentales. La Administración por su parte parece decidida a no convocar la Mesa General, prolongándose así la situación de bloqueo. Ambas partes deberían actuar de forma responsable ya que su rechazo al acuerdo está **poniendo en grave riesgo la equiparación retributiva para el personal funcionario.**

Desde **SAF nos negamos rotundamente a que los intereses de otros colectivos y los de los propios sindicatos que los representan puedan perjudicar al personal funcionario** por lo que, asumiendo **el liderazgo que nos otorga la mayoría absoluta de representación en la Mesa Sectorial**, hemos presentado una propuesta de acuerdo que incluye tablas retributivas de los nuevos complementos (**ver anexos**).

**Con esta propuesta y solicitud de Mesa Sectorial SAF toma la iniciativa para liderar el blindaje de la equiparación salarial del personal funcionario que se deberá producir gradualmente durante los próximos años.** Invitamos al resto de sindicatos de la Mesa Sectorial para que suscriban nuestra propuesta e impulsen con su apoyo una equiparación retributiva que el personal funcionario de la Junta de Andalucía sin duda merece y por la que hemos luchado durante años.

## CUADROS DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS DEMANDADAS

### ANEXO I: RETRIBUCIONES MÍNIMAS ANUALES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL SEGÚN TRAMOS

SUBGR.	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI	TOTAL
A1	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€	10.890,00€
A2	831,60€	831,60€	1.108,80€	1.108,80€	1.386,00€	1.663,20€	6.930,00€
C1	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1029,60€	4290,00€
C2	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€	3.417,86€
E	287,32€	287,32€	383,09€	383,09€	478,87€	574,64€	2394,33€

### ANEXO II: CUADRO DE COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DE PERMANENCIA EN GRUPO/SUBGRUPOS INFERIORES

Subgr. actuales	A1	A2	B	C1	C2	APF
A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
C1	1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	1	0,75
APF	1	1	1	1	1	1

### ANEXO III: RETRIBUCIONES MÍNIMAS DEL COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO

GRUPO/SUBGRUPO	IMPORTE
A1	4.000 €/año
A2	3.009,66 €/año
C1	2.337,16 €/año
C2	1.471,36 €/año
E	1.235,19 €/año

SOMOS FUNCIONARIOS ...  
COMO TÚ

