

## APROBADO EN MESA SECTORIAL POR UNANIMIDAD EL ACUERDO DE EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA VÍA CARRERA HORIZONTAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Aprobada la propuesta de Acuerdo de SAF sobre cuestiones nucleares del borrador de Decreto de Evaluación de Desempeño y Carrera Horizontal

El pasado viernes día 7 tuvo lugar una Mesa Sectorial [convocada a petición de SAF](#) para la aprobación del *Acuerdo de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario*. El Secretario General para la Administración Pública, Arturo Domínguez, inició su intervención agradeciendo a todos los implicados el esfuerzo y la generosidad para llevar a buen término este proceso de mejora retributiva tan complejo.

Recordó que todo este proceso se inició en setiembre de 2024 con un [escrito conjunto de todas las organizaciones sindicales de esta Mesa Sectorial reclamando la equiparación retributiva](#). Debemos recordar que ese escrito conjunto al que se refiere el SGAP fue redactado por SAF y consensuado con el resto de sindicatos, como explicaremos posteriormente. Al decidir la Administración que recogería el guante lanzado por los sindicatos, se planteó que esa mejora retributiva debería ir más allá del ámbito del personal funcionario representado en la Mesa Sectorial y por eso decidieron extenderlo a otros sectores (personal laboral de convenio, entes instrumentales, justicia, etc.). Fue en ese momento cuando consecuentemente entró en juego también la Mesa General. El SGAP reconoció que por ese motivo, de forma novedosa, [las negociaciones se han llevado en paralelo con las organizaciones sindicales de Mesa General y de forma simultánea con el sindicato mayoritario de Mesa Sectorial: SAF](#).

El SGAP afirmó que dada la premura de los plazos, pretende que el borrador de decreto, sea aprobado en Mesa Sectorial antes de no más de dos semanas para que pase por acuerdo de Consejo de Gobierno el próximo 19 de noviembre.

Desde SAF agradecemos la contribución de la Administración y del resto de sindicatos al desbloqueo de la Mesa General. Planteamos la necesidad de anclar algunas cuestiones nucleares del borrador del decreto a través de un acuerdo de Mesa Sectorial para mayor garantía de su cumplimiento. Por eso solicitamos al resto de organizaciones sindicales su apoyo a [nuestra propuesta](#).

El resto de sindicatos pidieron algo de tiempo para poder analizar esta propuesta alegando desconocerla. Si bien es cierto que el contenido de nuestra propuesta era público al haberse distribuido por lista de distribución y limitarse a 2 folios, desde **SAF** optamos por no forzar una votación, pese a que nuestro voto favorable habría sido más que suficiente para su aprobación, por ser mayoritarios. No obstante, vimos muy claro que no era la opción que queríamos.

Desde el **SAF** valoramos que, si este camino empezó gracias un **escrito conjunto de TODOS los sindicatos que fue la clave** para “mover al elefante”, **merecía la pena intentar terminar de la misma manera: Con un acuerdo unánime.**



**Preferimos buscar consensos a imponer votaciones** porque estamos convencidos de que un acuerdo de esta trascendencia histórica así lo merecía.

El acuerdo se ha aprobado en la noche de hoy, tras más 6 horas de reunión, con el apoyo UNÁNIME de todos los sindicatos, incluyendo propuestas de todos ellos. De esta manera el borrador de decreto que permitirá a lo largo de los próximos años la equiparación retributiva del personal funcionario de la AGJA con el del resto de CC.AA. tiene vía libre para continuar su negociación con las debidas garantías para el personal funcionario.

En **SAF** no queremos caer en triunfalismos ni vender que se trata de un “*acuerdo perfecto*” pero sí queremos mostrar nuestra sincera satisfacción por lo conseguido. Y es que en el día de hoy podemos anunciar que se han logrado los 3 objetivos principales con los que iniciamos la negociación:

1. **Minimización de la posibilidad de politización, dentro de los márgenes que permite la LFPA:** A propuesta exclusiva del **SAF se ha incluido la figura del “personal colaborador”**, figura inédita en el resto de CC.AA., titular de un puesto PC y elegido de forma objetiva que impedirá que la evaluación del desempeño la realice únicamente personal PLD.

Además se ha establecido un órgano colegiado de revisión para aquellos casos en los que exista conflicto que contará con la presencia de las organizaciones sindicales.

2. **Consecución de la equiparación retributiva con la media del resto de CC.AA.:** La tabla de cuantías de los complementos de Carrera Horizontal y Desempeño negociada con la Administración supone unos incrementos retributivos justos para todos los grupos y subgrupos.
3. **Requisitos para la consolidación de los tramos de Carrera Horizontal asequibles y homologables a los del resto de CC.AA.:**
  - Se ha conseguido que no exista periodo de carencia por lo que desde el primer día en la Administración se está consolidando Carrera Horizontal (En otras CC.AA. es de hasta 3 años).
  - Se ha establecido un sistema transitorio por el que en la convocatoria inicial se podrán consolidar hasta 4 tramos cumpliendo únicamente el requisito de antigüedad en el grupo/subgrupo y un sistema mixto por el que, por una sola vez, se podrá acceder a los tramos superiores (5 y 6) con  $\frac{3}{4}$  partes de los periodos de antigüedad exigidos para los mismos.
  - Se ha conseguido que los factores valorables necesarios para la obtención del tramo sean accesibles y asequibles para todo el personal de forma que se ha reducido sustancialmente la dificultad planteada inicialmente por la Administración



## Cronología de un acuerdo histórico

El camino hasta aquí ha sido largo y complicado. Fue allá por [junio de 2023 cuando el SAF salió a la calle en solitario para exigir a la Junta de Andalucía un aumento retributivo](#) a través de la actualización de los complementos específicos (el único que dependía de la propia Junta de Andalucía) que permitiera recuperar el poder adquisitivo perdido durante décadas que alcanzaba el 20% desde 2010 y 5,5% en los dos últimos años.



Concentración del SAF 15/06/2023 ante la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública

La Junta de Andalucía parecía no tener dinero para los poco más de 19.000 funcionarios y funcionarias de la Administración General de la Junta de Andalucía pese a que en los medios anunciaba para 2024 unos presupuestos "históricos", "expansivos" y "de récord" y aprobaba subidas retributivas para sus propios altos cargos y otros colectivos (docente, sanitario, etc.). En noviembre de 2023 [volvimos a salir a la calle](#), esta vez frente a Torre Triana para continuar exigiendo unos *salarios dignos*.



Concentración del SAF 16/11/2023 frente a Torre Triana

El Gobierno andaluz optó en ese momento por hacer oídos sordos a nuestras demandas pero **SAF** no iba a cejar en su empeño.

Así llegamos a la campaña electoral de 2024. En un contexto marcado por la reciente aprobación de la Ley de Función Pública de Andalucía con la única oposición de SAF, nuestro sindicato se presentó a las elecciones con un [Programa Electoral](#) en el que destacábamos las siguientes cuestiones:

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

Los [excelentes resultados obtenidos por el SAF](#), con mayoría absoluta de representación en la Mesa Sectorial, fueron todo un espaldarazo a nuestro trabajo y un contundente mensaje para la Administración. Pero esa mayoría absoluta suponía una inmensa responsabilidad: la de tener que darlo todo para lograr los objetivos de nuestro programa electoral, entre los que se encontraba la equiparación retributiva.





abría la puerta a un incremento retributivo mediante la implementación de dos nuevos complementos.

Ya en ese mismo momento desde **SAF dejamos claro que velaríamos tanto por la objetividad de los procesos de evaluación como porque supusiera una equiparación real con las retribuciones del resto de CC.AA.**

El proceso de negociación ha sido tremendamente complejo. 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 homologable al de otras CC.AA. No podemos olvidar que la LFPA ha limitado de forma importante la negociación de muchos aspectos sensibles y **durante el último mes hemos tenido que esforzarnos al máximo para hacer de contrapeso a los 3 sindicatos de Mesa General que han priorizado al personal laboral de convenio y al de los entes instrumentales sobre el personal funcionario. Incluso llegó el punto en el que vimos en grave riesgo todo el proceso de negociación** con la Mesa General totalmente bloqueada y sus sindicatos movilizándose en las calles.

En esa coyuntura crítica **SAF tomó la iniciativa el pasado miércoles para evitar el bloqueo y blindar la equiparación retributiva de personal funcionario, presentado una solicitud de convocatoria extraordinaria de Mesa Sectorial con una propuesta de Acuerdo en Mesa Sectorial**. Ante la posibilidad cierta de que el personal funcionario sí tuviera mejora retributiva y no así el laboral, la Administración y los sindicatos de Mesa General **se vieron obligados a volver a la mesa de negociación y a firmar un preacuerdo** ampliamente difundido.

Somos conscientes de que nuestra solicitud de convocatoria levantó ampollas tanto en la Administración como en algunos sindicatos que por distintos medios se han dedicado a descalificarnos. Desde **SAF** tenemos meridianamente claro como parte activa de la negociación que hemos sido desde el principio, debíamos realizar **esa acción que a la vista está que resultó determinante para desbloquear la situación**. Por otro lado, no vamos a contribuir a empañar un acuerdo histórico echando leña al fuego de un espectáculo bochornoso en forma de gresca sindical.

Decía John F. Kennedy que *"la derrota es huérfana y el éxito tiene mil padres"*. De la misma manera que en **SAF** sabemos que solos jamás habríamos conseguido este acuerdo, tenemos el pleno convencimiento de que sin nosotros tampoco habría sido posible.

**Estamos satisfechos del trabajo realizado durante los últimos años y convencidos de que el duro trabajo ha merecido la pena al haber contribuido de forma determinante a la aprobación de este acuerdo que implica por fin unas retribuciones dignas para el funcionariado de la Junta de Andalucía.**

SOMOS FUNCIONARIOS ...  
COMO TÚ



Tabla retributiva que regirá los tramos de la carrera profesional horizontal de todos los grupos de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de Función Pública.

Carrera Individual	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	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€	6.823,93€
B	617,76€	617,76€	823,68€	823,68€	1.029,60€	1.235,52€	5.148,00€
C1	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€	4.290,00€
C2	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€	3.417,86€
E	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€	2.587,20€

Tabla retributiva que regirá los tramos de la carrera profesional horizontal de todos los grupos de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de Función Pública.

GRUPO /SUB GRUPO	TABLA
A1	4.000,00
A2	3.009,66
B	2.648,59
C1	2.337,16
C2	1.471,36
E	1.257,56

#### 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

#### CALENDARIO DE ABONO ENCUADRE EXTRAORDINARIO

Año	Nivel	Coefficientes
Año 26	N 1	100%
Año 26	N 2	20%
Año 27	N 2	80%
Año 27	N 3	45%
Año 28	N 3	55%
Año 28	N 4	60%
Año 29	N 4	40%

#### CALENDARIO DE ABONO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GRUPO /SUB GRUPO	2029	2030	CONSOLIDADO
A1	8.388.362,35 €	10.895.229,25 €	19.283.591,60 €
A2	4.477.214,24 €	5.815.232,29 €	10.292.446,53 €
C1	2.073.983,83 €	2.693.795,09 €	4.767.778,93 €
C2	918.305,66 €	1.192.741,83 €	2.111.047,49 €
E	958,58 €	1.245,05 €	2.203,63 €
<b>TOTAL</b>	<b>15.858.824,66 €</b>	<b>20.598.243,52 €</b>	<b>36.457.068,18 €</b>

