

MESA TÉCNICA MODIFICACIÓN RPT 27-11-2025
SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO
(EXPT. 281/2025)

Asisten en representación de la Agencia, su Secretario General y personal técnico.

Tras la explicación del Secretario General y como indica la memoria del Expte. 281/2025, *“se propone una nueva estructura funcional, empezando por el ámbito estratégico, atendiendo a los hitos marcados en el Plan de Ordenación de RRHH, hasta llegar a todos los niveles de las provincias, a través de una modificación de la RPT que se ajuste a las necesidades reales de efectivos”*.

También dice: *“La estrategia de planificación y gestión de RRHH establece, entre sus principales objetivos, la necesidad de **rediseñar la estructura orgánica y funcional del SAE**, identificando clara y jurídicamente sus centros directivos, de destino y unidades administrativas a las que adscribir los puestos de trabajo que se consideran imprescindibles para la prestación eficaz y eficiente de la cartera de servicios”*. **o** *“a través de una modificación de la RPT que se ajuste a las necesidades reales de efectivos”*.

Nos preguntamos si con lo presentado se rediseña y se ajustan las necesidades de la Agencia *¿De verdad?* El S.G. manifiesta que la nueva estructura afecta más a los SSCC y que poco a poco se irá construyendo los SS.PP.

En resumen, lo presentado es una ampliación de puestos: **05 PLD** (1 por puesto suprimido) y **05 PC** en SSCC (todos desdotados) y **8 PC** en DT (Sc. Personal) también desdotados. El resto cambio de prelación, y cambio de Centro Directivo que no afecta a condiciones de trabajo.

¿Eso es rediseñar la estructura orgánica y funcional del SAE?

Como ya se hace extensivo, 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 información o justificación.

Ya todos somos conocedores de los escritos de fecha 28 de julio de 2024 y de 27 de septiembre de 2024 que todas las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía presentamos como documento conjunto ante la DGRRHHFP, 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 el primer Acuerdo que firmamos todas las organizaciones sindicales solicitamos que como mínimo, el 50% de las Jefaturas de Servicio y puestos PLD, fueran provistos por



concurso ordinario de méritos. A ese particular, se constituyó un Grupo de Trabajo en el seno de la DGRRHFP 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 casi **catorce meses** sin recibir contestación alguna. Está claro que se están obviando los compromisos adquiridos con las organizaciones sindicales y la Administración ha roto el proceso de negociación de manera unilateral.

El segundo Acuerdo conjunto versaba 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, 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 DGRRHFP 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 **no estamos conformes 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 en la creación de puestos.

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

CON CARÁCTER GENERAL

Nos oponemos como se ha dicho en la primera parte de la intervención a la creación de puestos al amparo del art. 128 de la L. 5/2023 por debajo del Nivel 30. En concreto:

- 19197710** GB. PLANIFICACIÓN RR.HH. (N.27)
- 20131610** GB. COORDINACIÓN (N. 27)
- 19176210** SV. PLANIF. Y COORDINACIÓN (N.28)
- 19204710** SV. PROGRM. BUSQUEDA EMPLEO (N.28)

Tampoco entendemos justificado la creación del N.30 (**19204310** COORDINADOR/A) de la D.G. Intermediación y Orientación Laboral, y en la memoria "específica" no queda reflejada tal necesidad.

En cuanto al puesto PLD suprimido 13965010 que se encuentra dotado y ocupado (se nos ha aportado el listado de efectivos reales el 26/11 a las 13:07 casi sin tiempo de analizar nada). Deberá constar en el expediente el acuse del titular de lo que se pretende, ya que los titulares de los puestos suprimidos deberán ser adscritos de manera provisional a otro (pierde la titularidad). Debe figurar en el expediente la comunicación al interesado y la respuesta de este a lo propuesto (conformidad o no) aunque todos conocemos el paripé que se realiza (se suprime puesto, se adscribe al creado provisionalmente, se publicita el nuevo, y se le adjudica al funcionario/a cesado/a).

Se nos informa que la persona que lo ocupaba ha sido adscrito ya a otro puesto.



- No estamos conformes como se dijo a la adscripción única del resto de puestos singulares o de estructura. Es criterio impuesto por la DGRRHHFP en "su" aplicación de la Ley 5/2023. En concreto: 19198510, 19198710, 19197510, 20129710, 19204810, 19205210, 19205310, 19205410, 19205810, 19205510, 19205910, 19206010, 19206110.
- **9771010 ASESORÍA TÉCNICA (MODIFICADO)**
No se adapta la titulación exigida al Plan Bolonia y no se incluye el Grado en Derecho, o ámbito de conocimiento como determina la D.Aª 5ª de la Ley. Al estar desdotado y por lo tanto no ocupado, solicitamos se modifique el Nivel del puesto y se homogenice a existentes en la Agencia como es el 13181910 en cuanto a sus características.
También que se adscriba al Cuerpo A1.1300 en aplicación de:
Disposición adicional duodécima de la L. 5/2023. Cuerpo Superior de Administración, especialidad Régimen Jurídico.
(...)
2. Para el ingreso en el Cuerpo Superior de Administración, especialidad Régimen Jurídico, será necesario poseer las titulaciones establecidas en la disposición adicional quinta. ("títulos universitarios oficiales de Grado en el ámbito del conocimiento en derecho y especialidades jurídicas, de acuerdo con la normativa vigente, o Licenciatura en Derecho).
Disposición transitoria sexta. Personal funcionario del Cuerpo Superior de Administradores, especialidad Administradores Generales o Administradores de Gestión Financiera.
El personal funcionario que, con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, accedió al Cuerpo Superior de Administradores, especialidad Administradores Generales o especialidad Administradores de Gestión Financiera, y que, con anterioridad a la citada fecha, se encontrara en posesión de las titulaciones establecidas en la disposición adicional quinta para la especialidad Régimen Jurídico del Cuerpo Superior de Administración, podrá ocupar los puestos de trabajo adscritos a dicha especialidad, de acuerdo con lo que determine la relación de puestos de trabajo.
Se estudiará, pero dependerá de la complejidad que suponga.
- **Lo mismo para los puestos 9769910, 9388410, 9385510, 9389410 y 9372610** que se encuentran desdotados. No se adapta la titulación exigida al Plan Bolonia y no se incluye el Grado en Derecho, o ámbito de conocimiento como determina la D.A. 5ª de la Ley. Estudiar su adscripción a A1.1300 y homologación como solicitamos para el anterior.
- Existen otros puestos que no incluyen esta actualización en la titulación requerida para el desempeño incluidos en la simulación de la propuesta: 9330810, 9374110, 465310, 9391510, 9270210, 474910, 8865710, 9383110, 9387310, 9391010, 8866210, 9395110, 2020720, 2020820, 9394010.
- **ASESORÍA TÉCNICA EURES**
Determina la memoria general: "En aras de la homogenización de los puestos de Asesor/a Técnico EURES existentes, se solicita que los puestos de códigos (...) se igualen en los requisitos de desempeño tanto de titulación como de formación al que se va a crear en la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral" (20129710)



Eso no se ha realizado ya que existe una disparidad clara en el reflejo de la Direcciones Provinciales al ser confuso lo que se plasma.

En primer lugar, la denominación: No se iguala en Direcciones Provinciales continuando como "Asesor/a Eures" y no como Asesoría Técnica Eures. (debería ser igual en todos los ámbitos)

No se amplía en todos los casos la formación en alemán **C1**, ya que dicha memoria dice que es *"requisito necesario la acreditación de las competencias lingüísticas establecidas de conformidad con el Marco Común Europeo de referencia para el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación de lenguas (MCERL)"*. **CO, GR, JA, MA y SE.**

También dice en relación a los que tienen titulación..."En el caso de los puestos de Asesor/a Técnico EURES existentes se caractericen como a extinguir la titulación". Aquí hay un lío:

AL Se mantiene la titulación existente, y no se aplica lo recogido.

CA y HU No tiene titulación (OK), pero no se adapta a denominación.

CO, GR, JA, MA y SE No tiene titulación, pero se pone *"a extinguir la titulación"* Se nos aclara que es cierto que no se ha hecho bien, y que lo revisarán y homogeneizarán los puestos modificados.

- **JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA:**

En la memoria general figura: *"El montante total para esta modificación de RPT supone el importe indicado a continuación junto con la fuente de financiación Presupuestaria 1.081.996,53 € (con cargo al ejercicio 2026)"*

Sin embargo, de los datos que se desprenden de la simulación esta modificación de RPT no conlleva crédito asociado, ya que todos los puestos están sin dotación. (Salvo aquellos que ya estaban en origen y ocupados).

No estamos conforme con la creación de puestos que supongan una falsa imagen de lo que se pretende. Todos sabemos lo que puede pasar: Desdotación de puestos PC y PC/SO para dotar los PLDs.

Esto es inadmisibile para esta organización sindical. Recordemos que la LPJA fue modificada por el actual ejecutivo para poder realizar esta operación, sin el marco presupuestario necesario.

Es hora que Andalucía abandone la cada vez mas escasa lista de Comunidades Autónomas que permiten incorporar puestos de trabajo a su RPT sin que éstos cuenten con su correspondiente dotación presupuestaria. Desde **SAF** instamos a nuestro Gobierno autonómico a que siga los pasos de Comunidades como: Galicia, País Vasco, Comunidad Valenciana, Castilla León, Extremadura, Cataluña...y adapten la RPT de la Administración General de la Junta de Andalucía a la realidad a la que nuestro personal funcionario se enfrenta en cada concurso general, que no es otra que un largo listado de puestos creados y sin dotación presupuestaria.

Desde el **SAF** nos oponemos a la creación en RPT de puestos sin dotación presupuestaria.

Nos indican que desde hace 2 años no tienen incremento de plantilla ya que no lo autoriza la D.G. Presupuestos. Solo pueden maniobrar con los puestos que quedan sin cubrir en las ONC (2 convocatorias sin solicitantes) y que se utiliza el crédito para puestos críticos.



Surge el tema de los puestos deficitarios en Oficinas de Empleo (193 oficinas en total), y se lamentan de la falta de recursos del Personal Funcionario. Ahora mismo es imposible asumir dicha revisión por el coste que supone.

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

Por supuesto existen muchos puestos sin adaptar al lenguaje no sexista en la simulación de la propuesta de la Agencia. 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.

Y tampoco se han creado en esa Agencia la **Unidad de Género** reflejada en el I Plan de Igualdad *“dotándola de los puestos de trabajo idóneos para llevar a cabo el impulso, coordinación y seguimiento de la perspectiva de género”, que se tienen que construir “en cada Consejería, Agencia administrativa y de régimen especial...”*

Recogido en los programas de actuación en los que se concreta el Plan y se incorporan diversas medida o proyectos a desarrollar de carácter transversal...(Medida 4) **Se comprometen a estudiar esta creación.**

En lo que respecta a lo presentado, volvemos a hacer constar que con lo propuesto no se llega a todos los niveles de las provincias (ni mucho menos), y volvemos a denunciar el centralismo que practica el actual ejecutivo en contra del desarrollo y dotación de los servicios periféricos donde radica la verdadera gestión de las políticas públicas y la atención directa al ciudadano en general y al usuario en cada caso concreto, y donde cada vez es más notoria la falta de efectivos.

