

## **MESA SECTORIAL ORDINARIA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGJA**

**10 de Febrero de 2022**

Por orden de la Presidencia se nos convoca a la reunión de carácter ordinario de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, el **jueves 10 de febrero de 2022**, mediante la modalidad de videoconferencia, con el siguiente

### **ORDEN DEL DÍA:**

**Punto 1.- Aprobación de las actas correspondientes a las siguientes reuniones: de 7 de junio de 2021 (ordinaria), de 26 de octubre de 2021 (extraordinaria), de 24 de noviembre de 2021 (ordinaria), de 9 de diciembre de 2021 (extraordinaria) y de 15 de diciembre de 2021 (extraordinaria).**

**Punto 2.- Resolución del nuevo procedimiento de selección de emergencia.**

**Punto 3.- Nuevas bases de procesos selectivos de acceso libre.**

**Punto 4.- Información sobre la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

=====

**Punto 1.- Aprobación de las actas correspondientes a las siguientes reuniones: de 7 de junio de 2021 (ordinaria), de 26 de octubre de 2021 (extraordinaria), de 24 de noviembre de 2021 (ordinaria), de 9 de diciembre de 2021 (extraordinaria) y de 15 de diciembre de 2021 (extraordinaria).**

7 de junio de 2021, Acta nº5 ordinaria.

**Falta anexo V con aportaciones de ISA.**

26 de octubre de 2021, Acta nº8 extraordinaria. Se aprueba.

de 24 de noviembre de 2021 nº 9 ordinaria. Se aprueba.

9 de diciembre de 2021, Acta nº10 extraordinaria.

**No han recogido las propuestas de ISA que planteo en la Mesa y no se aceptaron.**

15 de diciembre de 2021 (extraordinaria).

**SE ACEPTAN.**

DG:

Enviarán los anexos del Acta nº 5.

Al no aprobar ISA el Acta nº 10, repasarán sus notas contrastándolas con las nuestras por lo que se volverá a remitir a una próxima mesa..

**Punto 2.- Resolución del nuevo procedimiento de selección de emergencia.**

## **APORTACIONES SOBRE EL TEXTO DEL BORRADOR DE LA RESOLUCIÓN PARA SELECCIÓN DE PERSONAL POR EL PROCEDIMIENTO DE EMERGENCIA:**

Interviene la Directora General explicando que es necesario un procedimiento específico y ágil de contratación de emergencia para garantizar los servicios públicos esenciales. Presentan un borrador de resolución que ofrece mayor seguridad jurídica en el que se contempla acudir a los colectivos 2 y 3 de las bolsas que están actualmente reguladas en la resolución de 18 de julio de 2014. No se contempla acudir al colectivo 5 porque no está incluido el decreto Ley 3/2020.

ISA no ve la oportunidad de este procedimiento puesto que crea inseguridad jurídica con respecto a la selección establecida en el procedimiento ordinario puesto que se excluyen de los llamamientos mediante este procedimiento colectivos como el del Decreto Ley 5/2013 sin razón alguna que lo justifique.

También se propone desde ISA que se podrían realizar los llamamientos de emergencia a través de la misma resolución que los ordinarios, incluyendo alguna modificación que agilice el procedimiento, como una reducción de plazos.

Además ISA expone:

- 1) Agilizar la incorporación del personal interino cesado al colectivo que corresponda.*
- 2) Publicación del estado de las distintas bolsas, al margen de la actualización ligada a los llamamientos, para que personal integrante conozca su situación con anterioridad. Si no se producen llamamientos, el personal desconoce su puesto en la misma y que puede variar por incorporación de nuevos aspirantes que han sido cesados.*
- 3) Activar, periódicamente la aplicación de la Web del Empleado Público para que el personal integrante pueda ejercer su derecho de cambio de opción geográfica; ampliando o reduciendo provincias. El hecho de que lo pueda ejercer por una sola vez limita la posibilidad que, dadas circunstancias personales sobrevenidas, pueden variar y motivar el cambio de opción inicial. Los cambios de datos personales se podrán comunicar siempre, a través de la presentación telemática de los anexos correspondientes.*

- 4) Con fecha 17/03/2021, se dicta Resolución de la Dirección G. de Recursos Humanos y Función Pública por la que se establece el procedimiento de variación de datos personales y disponibilidad geográfica, para los integrantes de las Bolsas de trabajo de personal funcionario Interino de la Administración General de la Junta de Andalucía, otorgando “un plazo extraordinario” de tres días hábiles. Esta Resolución viene motivada por la necesidad urgente de reforzar plantillas, en el marco del R. Decreto–Ley 36/2020 para lo cual y con la misma fecha se lleve a cabo una modificación de la Resolución de 18 de julio de 2014, por la que se regula los Procedimientos de selección y bolsas de trabajo de personal funcionario interino que contempla el “procedimiento extraordinario” de actualización bolsas. Todo ello en base a una necesidad de la Administración, **sobrevenida**. **Si se hace de esta forma no supondría un trabajo extra a FP.**
- 5) *En este contexto y casi un año después podemos encontrarnos , de nuevo, con que los datos de las distintas bolsas queden obsoletos; existiendo personal que desea ampliar provincias para llamamientos y no puede ejercitar este derecho y , si lo hace mediante presentación telemática, no se acepta. Lo que limita la posibilidad de trabajar al integrante de bolsa (sobre todo colectivos 3 y 4) y que se tenga que acudir a ofertas genéricas SAE, que no cumplen con el objetivo de “agilidad” por su propio procedimiento de gestión. Además se desaprovecha la experiencia y formación que repercute en la calidad y eficiencia de los Servicios públicos.*

#### **Base tercera:**

Se establece un orden en los llamamientos con el que no estamos de acuerdo, puesto que excluye los llamamientos al personal que se encuentre disponible en la bolsa prioritaria del Decreto Ley 5/2013. No es admisible puesto que es una discriminación con respecto a este personal cuando, además, la justificación que se dio en anteriores mesas fueron los inconvenientes por motivos de edad y de patologías de riesgo que podrían suponer un problema y eso está resuelto en el párrafo tercero de la base octava que considera justificado el rechazo de una plaza por pertenecer a uno de los colectivos incluidos en el apartado tercero de la Resolución de la SGAP de 13 de marzo de 2020. Es evidente que esos inconvenientes pueden darse en cualquier tipo de selección de personal funcionario interino.

#### **Punto 4.**

En cuanto a la remisión de oferta de empleo al SAE, pedimos que la Dirección General haga pública la oferta antes de su apertura en la WEP, consignando los requisitos de titulación y otros que se pidan a las personas que puedan estar



interesadas. El programa del SAE rechaza la participación de candidatos por su propia forma de selección en la que las personas que se ofrecen como candidatas tienen que tener registrado un perfil que, a veces, puede no coincidir con los requisitos de la oferta, por esto creemos que da más garantías que se publique la oferta con los requisitos y sea de conocimiento para las personas solicitantes.

En cuanto al baremo, se podría incluir la experiencia en puestos homólogos en otras administraciones, antes del punto c).

En cuanto al punto c) necesitaríamos saber qué criterios sigue el SAE para establecer el orden de prelación.

#### **Punto 5.**

Que expliquen este punto. No me queda claro.

#### **Punto 7.**

Es poco garantista un llamamiento con un aviso telefónico.

#### **Punto 9.**

Puesto que las personas candidatas tienen que garantizar por escrito que cumplen los requisitos, insistimos en que esos requisitos sean publicados en la WEP y remitidos a los sindicatos que componemos esta mesa antes de la apertura del plazo de inscripción en la oferta.

Responde la Directora General que este borrador responde a la intención de que se mejore el procedimiento de emergencia, puesto que no es un procedimiento ordinario. Van a estudiar incluir el colectivo de la bolsa número uno de la resolución de 18 de julio y los demás no incluidos.

En cuanto al procedimiento que se lleva a cabo en el SAE para hacer la selección de los aspirantes que envían, ellos no tienen competencia para entrar en ese procedimiento.

En cuanto a la forma de comunicación, que se planteó que fuera más garantista para el aspirante, puesto que con una llamada y si no contesta pasar al siguiente no se considera que se pueda garantizar el trámite ya que pueden darse muchas circunstancias en las que un teléfono no esté disponible en un momento determinado, nos transmiten que no tienen tecnología adecuada para el llamamiento por otros cauces.

Sobre la aclaración que pedíamos del punto cinco, nos aclaran que en un llamamiento de emergencia podría sacar todos los llamamientos propuestos aunque se solapen, teniendo en cuenta la atención a la emergencia.

### **Punto 3.- Nuevas bases de procesos selectivos de acceso libre.**

#### **Base primera:**

Pedimos que el sistema selectivo de acceso sea por concurso oposición como en el resto de sectores. y, además, permitiría que personal con experiencia y formación pudiera consolidar progresivamente, como lleva años realizándose en el SAS y Educación.

#### **Base cuarta:**

4. f) Incluir en la exención de la tasa a las personas desempleadas.

5. Incluir que la opción de prestar servicios como personal funcionario interino en una o varias provincias pueda ser modificada durante el tiempo de vigencia de la bolsa.

7. Explicar la ampliación de los plazos no vencidos en los supuestos que comprometan la interposición de la solicitud de participación o el pago de la tasa. Tiempo del plazo y como se va a llevar a cabo.

#### **BASE SEXTA , PUNTO 1.**

En relación a los miembros de las comisiones de selección de acuerdo que sean funcionarios de carrera, **añadimos de igual o superior cuerpo**. Lo defendimos en el anteproyecto de Ley de Función Pública.

#### **Base séptima.**

El proceso selectivo se reduce a dos ejercicios, teniendo el primero 2 partes que se corresponden con los dos primeros ejercicios de la convocatoria anterior y un tercero.

La puntuación total se amplía de 120 puntos a 180.

El primer ejercicio consta de dos partes con puntuación máxima de 120+30 puntos con puntuación mínima para superar cada parte de 60+15 puntos (75 puntos). La Comisión puede bajar la puntuación para aprobar el ejercicio a 60 puntos (48 mínimo de primera parte). Estamos de acuerdo para que no queden puestos vacantes.

**No nos parece aceptable que la comisión suba la nota de corte a más de 75 puntos, que es la mitad de la puntuación.**

El tiempo concedido para la realización del ejercicio, **pedimos** que se aumente de 180 a 240 mn, como era en la anterior convocatoria, ya que contienen el mismo número de preguntas , aunque ahora se incluyan las dos pruebas en un mismo ejercicio.

Segundo ejercicio:

-De 0 a 30 puntos, calificación mínima 15 puntos cada uno. 3 horas.

-Se le aplicaría los mismos criterios del apartado 7 de la base 8.

LA DIRECTORA DEL IAAP.

No se admite que la forma de acceso sea por concurso oposición, sino oposición libre.

Tampoco atiende la petición de nuestra oposición a subir la nota de corte del primer ejercicio.

Atiende que los miembros de las comisiones de selección, sean funcionarios de carrera del mismo cuerpo o superior.

Nos adelantó un calendario muy provisional de las convocatorias de los distintos procesos: cuerpos facultativos a finales de febrero o principios de marzo y los cuerpos generales no antes de mayo.

**Punto 4.- Información sobre la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

Comienza la DGFP dando la información sobre la reunión de la Comisión de Coordinación de Empleo Público, a la que se les ha planteado por escrito unas dudas que aún no han contestado, por lo que tienen muchos debates abiertos.

En la reunión con el Estado se explica que el motivo de la Ley es la reducción de la temporalidad, por la cual se reciben Fondos UE.

Que la Ley deja claras las siguientes cuestiones:

- La duración de los nombramientos de personal interino no serán por más de 3 años, que empezarán a contar para los nombramientos a partir de la vigencia el RDL, 14/2021
- Los procesos en marcha continúan de acuerdo a su convocatoria.
- El Estado no se muestra favorable a la detracción de plazas de los procesos en marcha.
- La indemnización/compensación no es aplicable a personal interino con menos de 3 años de servicio y a personas cuyos códigos estuvieran consignados en ofertas de estabilización anteriores. Como tiene dudas al respecto, han presentado respuesta al Estado.
- Si una persona cesa y es llamada de bolsa, tendrá derecho al acceso por concurso, en base a la Ley 20/2021. En este punto hay discrepancias.
- La creación de Bolsas Específicas.
- Aún desconocen el número de plazas y los códigos que se podrían ofertar antes del 1 de junio.
- En los concursos oposición que contempla la Ley, en la fase de oposición los ejercicios no serán eliminatorios entre sí pero tendrán que aprobarse para poder acceder a la fase de concurso.

Ante las dudas que suscitan la aplicación de estos puntos, se acuerda realizar una reunión monográfica donde aclarar el futuro de las personas que estarían afectadas por estas circunstancias, una vez que reciban las respuestas solicitadas al Estado.

**INTERVENCIÓN DE ISA.**

Hemos adjuntado un escrito solicitando que se adjunte al Acta.

Como ha quedado patente a lo largo de nuestra trayectoria, uno de los objetivos de ISA ha sido conseguir que el personal funcionario interino tuviera la oportunidad de conseguir la estabilidad en el empleo. En este sentido hemos solicitado la adopción de diferentes medidas que podrían dar solución a esta cuestión, a la vista de que las convocatorias de estabilización que están actualmente a punto de finalizar y a las que ISA se opuso, porque supo que no darían como resultado la estabilización del personal funcionario interino en fraude de ley.

El 29 de diciembre de 2021 se publicó en BOE la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público que contiene medidas que afectan directamente al personal que está en fraude de ley.

Del texto de la ley se deben destacar dos apartados:

*-Art. 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.*

*-Disposición adicional 6ª*

En las convocatorias que están actualmente en marcha, pueden verse incluidas una serie de plazas que cumplen con las condiciones señaladas en los preceptos antes señalados de la Ley. Es decir, que en el caso de que los procesos de acceso convocados sean resueltos, esas plazas no podrán ser tenidas en cuenta en los procesos de estabilización de empleo temporal que se convoquen en virtud de la Ley. De este modo se reducirá el número de plazas a estabilizar con evidente perjuicio del personal interino que en la actualidad ocupa estas plazas.

Ahora, con la publicación de la ley, es evidente que sí se convocan procesos de estabilización reales y que cumplen con las exigencias que se deducen de la STJUE de 19 de marzo de 2020 C-103/18 y C-429/18 (apartados 90 a 103 especialmente). Por ello, de no adoptarse medida alguna en el sentido planteado aquí, las plazas ocupadas en interinidad que reúnen ahora las condiciones señaladas en el artículo 2 y DA 6ª de la ley serían detraídas de los futuros procesos selectivos de estabilización que se convoquen. Y no debe olvidarse que los procesos convocados no son de estabilización sino de reducción de la temporalidad y que carecen de las exigencias establecidas por



el TJUE en los apartados indicados de los que subrayamos los dos siguientes (100 y 101):

ISA solicita, tal y como ya lo hizo el 24-11-2021 cuando se celebró sesión de mesa sectorial ordinaria del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, que se adopten medidas eficaces para que el personal interino que ocupa plazas que han sido convocadas, no vea frustradas sus legítimas aspiraciones de consolidar su empleo y adquirir la condición de funcionario de carrera. En este sentido, las medidas que se interesan son las siguientes:

- \* Que como consecuencia de la finalización de los procesos selectivos en curso no se oferten las plazas ocupadas por el personal funcionario interino y no se le cese, sino que se ofrezcan otras vacantes cuya cobertura no afecte al personal que pueda estar incluido dentro de las ofertas de estabilización que se disponen en el artículo 2 y en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021.
- \* Que se doten las plazas necesarias para que los procesos selectivos en marcha puedan resolverse sin que puedan perjudicar al personal funcionario interino en fraude de ley en la estabilización de su empleo de acuerdo con las medidas contenidas en la Ley 20/2021.
- \* Que se tenga en consideración que es un colectivo que tiene una alta tasa de mujeres con personas a cargo, situaciones protegidas, entre otras, por las diferencias de trato justificadas en el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE.
- \* Que se negocie una bolsa única, cuyo orden sea la valoración de la antigüedad y el trabajo desarrollado en la Administración General de la Junta de Andalucía, tal y como existe en otros sectores de la Administración Andaluza: Sanidad, Educación y el personal laboral.

Además, ISA solicita que al personal que resulte cesado, se le declare el derecho a percibir la compensación económica regulada de la Ley 20/21, de 28

de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público en la liquidación económica que se emita, ya que establece:

“Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.”

En virtud de lo anterior,

ISA solicita que se incluya este escrito como anexo al Acta y se tengan en cuenta las medidas propuestas con el fin de evitar el perjuicio que supone tanto para la Administración como para el personal que pueda resultar afectado la pérdida del empleo y la judicialización de esta situación tan anómala como injusta.

#### **PREGUNTAS:**

**Qué cuestiones se han acordado en la Comisión de Coordinación del Empleo Público., en las reuniones mantenidas con el Estado y las CCAA, con respecto a al aplicación de la Ley.**

**Si se ha llevado a cabo un estudio de las plazas que se ofertarían en la Convocatoria Extraordinaria anterior a 1 de junio de 2022, tal y como establece la Ley.**

**En caso de cese del personal interino queremos saber si la indemnización de dará de oficio por el órgano competente o hay que solicitarla.**

**-Si tienen previsto adoptar una solución para el personal interino en fraude de ley. Sería totalmente discriminatorio que estos trabajadores fueran las única víctimas de los malogrados procesos de reducción de la temporalidad, que no de estabilización. Nos consta que para el personal laboral los sindicatos de la Mesa General han solicitado que sus procesos se adapten a la nueva Ley, así como la Administración Instrumental, cuyo personal accederá a la fijeza por concurso de méritos o en su caso por el concurso oposición, para el personal de**



**antigüedad de 5 años, contemplado en la mencionada norma. Esperamos que la OEPE de 2021, se acoja a esa modalidad.**

Andalucía, 10 de Febrero de 2022