

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior
Secretaría General Técnica
Sr. D. Eugenio Benítez Montero
Avd. De Roma, s/n (Palacio de San Telmo)
41013 - Sevilla

**VALORACIÓN ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA DE FECHA 16 DE
FEBRERO DE 2021**

Para CCOO de Andalucía resulta innegable la necesidad de modernización de la Ley de Función Pública de Andalucía que se aprobó en el año 1985 y que tras 36 años de vigencia, y 14 años después de que se haya aprobado el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), necesita adecuarse a las crecientes demandas de más y mejores servicios públicos, reforzar la igualdad de trato a la ciudadanía y, por supuesto mejorar las condiciones laborales de las y los empleados públicos de todo el sector público andaluz.

Por todo ello desde CCOO de Andalucía valoramos positivamente que por parte del gobierno andaluz se inicie la modificación de una ley de tanta importancia para la administración de futuro que se diseñará en Andalucía ya que desde su implantación inicial, la función pública andaluza ha cambiado considerablemente, tanto por el número de efectivos que trabajan en ella, como por la incorporación al día a día de nuevos modelos y técnicas de gestión, de nuevas herramientas de trabajo y por la incorporación de tecnologías de la información.

Por todo lo anterior, el actual "Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía" de fecha 16 de febrero de 2021 es una pérdida de oportunidad, no puede considerarse pionera o en la vanguardia de las leyes autonómicas. Es un texto carente de novedad dentro de la arquitectura jurídica del Derecho Administrativo en materia de Función Pública; la mayoría de sus disposiciones y artículos son meras reiteraciones de otras leyes vigentes en materia de Ordenación y Reforma de la Función Pública; y en aquellas materias en las que intenta desarrollar el EBEP o pretende incluir elementos de modernidad, tenemos profundas discrepancias con los contenidos.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que renuncia a la conformación de una Administración ágil, moderna y cercana a la ciudadanía, y en la cual sigue imperando la lacra de la discrecionalidad, o arbitrariedad en numerosos aspectos.

Igualmente consideramos que el proceso participativo con las organizaciones sindicales que se ha llevado a cabo previo a presentar este Anteproyecto es manifiestamente mejorable. Con un tratamiento de "lluvia de ideas" sobre partes inconexas de la Ley, sin la entrega del texto completo e íntegro y sin ningún feedback sobre las aportaciones realizadas, lo que ha dificultado sobremanera la participación en la conformación de una ley de tanta importancia para la sociedad andaluza, extremo que CCOO trasladó en numerosas ocasiones y que en ninguna ocasión se atendió. Esto suponía no tener una visión global de las diferentes afecciones de unas partes con otras, y por tanto nos suponía importantes dificultades

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 1/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

para hacer un trabajo serio y riguroso lo que motivó el rechazo de esta central sindical a participar en el acto protocolario de inicio del trámite parlamentario con el gobierno andaluz el pasado 15 de febrero de 2021 junto con las organizaciones sindicales más representativas en la función pública.

Además en su redacción inicial teníamos profundas discrepancias en algunos contenidos claves que como se puede comprobar en el Anteproyecto siguen persistiendo, bien sea en las cuestiones generales como en los aspectos concretos.

Por todo ello CCOO de Andalucía traslada las siguientes:

CONSIDERACIONES GENERALES

PRIMERA: LEY DE “EMPLEO PÚBLICO” DE ANDALUCIA.

El actual “Anteproyecto de ley de la Función Pública de Andalucía “es el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, y por tanto entendemos que debe adecuar su nomenclatura a lo que realmente regula, ya que la “función pública” es un concepto mucho más restrictivo, mientras que el “empleo público” es un concepto más amplio que abarca muchos más campos, personas y relaciones jurídicas no recogidos en esta Ley, como puede ser el personal laboral, de los consorcios públicos, fundaciones públicas y empresas mercantiles. Por ello entendemos que el texto debería denominarse “Anteproyecto de Ley del Empleo Público en Andalucía”.

Sobre el **modelo de empleo público** que se busca por el legislador se intenta dibujar un cambio radical en su configuración en Andalucía con innovadores elementos como la carrera y la evaluación del desempeño, unido a las relaciones de puestos de trabajo (RPT’s) y los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, como instrumentos de ordenación y racionalización de su personal para una eficaz prestación de los servicios públicos.

Las RPT’s serán públicas (art.103), dotándolas de flexibilidad a través del contenido de los puestos cuando no consta la localidad de los puestos ni el tipo de administración a las que está reservada (art.103.4). Igualmente se crea la posibilidad de superposición de estructuras provisionales y complementarias a los puestos de trabajo vinculadas a actuaciones, proyectos y programas de colaboración entre centros (art.103.2) que ya se ha hecho efectivo a través del Decreto-ley 3/2021, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía (caso del art. 3 y 121.2 de este Anteproyecto de Ley), y todo ello sin mediar negociación colectiva.

A esto se une los procedimientos de modificación más “ágiles” (art.103.6) que implican que determinados supuestos hasta ahora visados por las organizaciones sindicales dejen de serlo pasando a ser automáticos, como los cambios de dependencia o ejecución de las Ofertas Públicas de Empleo; y que el Consejo de Gobierno deje de tener atribuidas competencias en este sentido.

Con estos cambios la representación de las empleadas y empleados públicos dejarían de tener la necesaria vigilancia y control en la aprobación de las RPT’s, estructura fundamental para la ordenación de los recursos de la administración, y difícil es pasar por alto la flexibilidad que le quieren otorgar de creación, superposición y provisionalidad para proyectos, porque entendemos que la espontaneidad

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 2/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

unido a la subjetividad de la idoneidad que recorre el texto, no son criterios ni principios que deban regir la administración.

Adolece el Anteproyecto de Ley de claridad en el diseño de la estructura y ordenación que se pretende de administración pública, desconocemos aspectos clave en el diseño de la carrera y la evaluación del desempeño de las que además, queremos formar parte a través de la Negociación Colectiva no solo de sus criterios generales (art.49.2 y art.58.2), sino también en su diseño, aplicación y evaluación de resultados.

Sin duda con esta ley se pierde la vigilancia y por tanto el control al que estamos obligados la representación sindical como función constitucional y legal que tenemos atribuida, no solo en algunos aspectos de las modificaciones de RPT's, y en su nueva y pretendida flexibilidad e innovación de nuevas realidades, sino también en todos los procesos sumando además que se configura como principio de actuación un criterio tan poco evaluable como la idoneidad (cuestión analizada en la Consideración Sexta).

En cuanto a las potestades reguladas en el texto, así como en la evaluación del desempeño y en la carrera profesional es imprescindible la regulación del diseño de los puestos de trabajo y que estos recojan funciones y responsabilidades, las tareas que definan qué puestos pueden ser ocupados por cada tipo de personal y facilite tanto a las empleadas y empleados el desempeño del puesto como a la administración su evaluación, encaminado a una administración más eficaz y eficiente. Es imposible evaluar el desempeño de un puesto si se desconoce su contenido, sus funciones y responsabilidades.

Igualmente en cuanto al contenido de los puestos de trabajo desconocemos qué ocurre con las Áreas Funcionales, no se explicita si desaparecen o continúan y esto supone un complemento a la carrera. Esta ausencia nos parece preocupante en cuanto nos hace dudar si es improvisación o falta de transparencia.

Ya por último el Anteproyecto pierde la oportunidad de dar un sentido global y unitario a las administraciones públicas andaluzas y sus distintos sectores ya que no entra en un tratamiento conjunto y homogéneo. No compartimos que no asuma la modernización de las administraciones, profundizando en la implantación de nuevas tecnologías que haga más ágil el servicio público, garantizando el acceso a la ciudadanía y mejorando los procedimientos como principio de actuación.

SEGUNDA: SECTOR PÚBLICO ANDALUZ.

Tenemos en Andalucía un sector público especialmente desarrollado y como tal, debería aparecer en la Ley, tal y como se integró en los borradores iniciales de forma que recogiese lo que constituye el Sector Público Andaluz. A saber:

- a) Las instituciones y la Administración de la Junta de Andalucía y las agencias administrativas.
- b) Las agencias de régimen especial.
- c) Las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público andaluz, consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 3/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

d) Las Universidades de titularidad pública competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Las directrices generales en el texto deben de aplicarse para todo el empleo público sin exclusión, tanto para el personal funcionario, como el laboral, y verse reflejados en el texto sin ambigüedades.

TERCERA: DISCRIMINACIÓN EN EL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL.

Se realiza en el texto una discriminación patente hacia el personal laboral del sector público instrumental, definiéndolo como “personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz”(art. 2.8; 28; 35; 41; 42 en este caso se incluye, además, una referencia al “personal contratado por las agencias sanitarias”), diferenciándolo en el ámbito de aplicación con el personal laboral de la Administración General y de la Administración Local, utilizando un lenguaje desconsiderado con los que son por derecho empleadas y empleados públicos, refrendado incluso por el Tribunal Constitucional.

Por todo ello a lo largo del texto no debiera aparecer diferenciación alguna, ni de trato ni consideración, entre la nomenclatura utilizada para el personal laboral acogido a los diferentes convenios colectivos, denominando a todos ellos “personal laboral”, y en el caso de necesitar concretar se denominará “personal laboral propio al servicio de las entidades instrumentales”.

Igualmente en el ámbito de aplicación de la Ley sólo traslada obligaciones al personal laboral propio de las entidades del sector público instrumental (art.2.8 “...acceso al empleo público, deberes, código de conducta, ejercicio de la potestad disciplinaria y cupos de reserva en las ofertas de empleo público...”), pero sin mejorar ni homogeneizar sus condiciones laborales, muestra de ello es que no se regula en el articulado ni en las Disposiciones Transitorias, las ofertas públicas de empleo extraordinarias para las entidades instrumentales.

Ya por último el texto normativo no resuelve los múltiples filtros para la contratación, control presupuestario, trabas a la negociación colectiva y a la mediación laboral, que se han ido introduciendo a través de las diferentes leyes de presupuestos y disposiciones normativas, no solo en cualquier organismo público, sino especialmente en las entidades instrumentales.

Igualmente vemos ejemplos en el bloqueo permanente de convenios colectivos de las entidades instrumentales, teniendo en este caso múltiples ejemplos (Fundaciones de Investigación Biomédica, Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Instituto Andaluz del Patrimonio histórico), o para la resolución de la situación irregular de personal en FAISEM, del Personal Fijo Discontinuo en AGAPA, de las prejubilaciones en el INFOCA, o de las necesidades de contratación en VEIASA.

Este es un verdadero problema en el sector público andaluz que la actual Ley debiera dar solución y que no aborda, ni de soslayo en ninguna medida del texto, obviando la situación de miles de empleadas y empleados públicos en Andalucía.

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 4/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

CUARTA: UNA LEY QUE INCREMENTA LA PRECARIEDAD.

Nos encontramos ante un texto de una Ley que no establece ninguna medida para acabar con la precariedad existente en la Administración.

Esta precariedad se visibiliza especialmente en las **altas tasas de temporalidad** existentes que según la memoria de impacto de género de esta Ley afecta al 21,6% en la Administración General de la Junta de Andalucía (con un 33% en el caso de laborales); y de un 17,7% en el caso del Personal Docente no Universitario, no especificándose para el resto de empleados y empleadas públicos. La mayoría de esos contratos temporales están ocupando plazas que son vacantes y no dejan de ser necesidades estructurales generando inseguridad e incertidumbres entre quienes la ocupan, que en este caso son mayoritariamente mujeres si atendemos a los datos desagregados por sexo.

Pero a pesar de esta situación de altísimo índice de temporalidad, muy superiores a los exigidos por Europa (8%), la ley no establece un tope máximo de temporalidad ni contempla las medidas necesarias para que se realicen verdaderos procesos de estabilización. Un ejemplo de ello es que no se han regulado en disposición transitoria las ofertas de empleo extraordinarias para el personal de las entidades instrumentales.

En el Anteproyecto de Ley solo se registra una mención del término estabilidad, en el preámbulo del Anteproyecto y para referirse a una medida que podemos considerar restrictiva y que no tiene nada que ver con la estabilización de los empleos, esto es:

“Para dotar de mayor estabilidad a la ocupación de los puestos, la Ley establece, asimismo, como novedad, un período mínimo de permanencia, lo que a su vez favorece que un mayor número de personas tenga acceso a los distintos procesos de promoción profesional que se convoquen”(El artículo 122 señala, entre otras menciones, que “2. Para el acceso a la carrera horizontal será requisito un período previo de permanencia tras el ingreso en un grupo o subgrupo, cuya duración se establecerá reglamentariamente...”).

Otra forma de precariedad notable resulta de la **contratación a tiempo parcial y/o discontinua** de forma indiscriminada para el personal laboral sin ningún tipo de justificación. Este tipo de contratación que se encuentra incluida entre las posibilidades del TREBEP, debe contar con la necesaria justificación y estar sujeta a la previa negociación colectiva. Igualmente se recogen las interinidades para futuras contrataciones sin el debido control ni fiscalización.

Igualmente el Anteproyecto de Ley aprobado por el Gobierno Andaluz, **no da respuesta a acotar los procesos privatizadores que se vienen produciendo, ni garantiza la generación, ni el mantenimiento del empleo público.**

Si atendemos a los datos extraídos del resumen de la Adenda de Género del Presupuesto 2020 (no la del 2021 porque recoge el incremento coyuntural motivado por la COVID-19, en aras de mantener la rigurosidad en los análisis) vemos como al estar referidos a la ocupación, y no a la consignación destinada en dicho presupuesto a uno u otro colectivo de personal, nos aporta una visión más aproximada de la realidad.

Vemos como por ejemplo en el Personal Laboral acogido al VI Convenio la ocupación es de 21.541 efectivos de personal, sin embargo, el Presupuesto se ha calculado con 22.648 plazas, lo cual evidencia que aunque hay presupuestadas una serie de plazas, 1.107 puestos estarían con dotación y sin ocupar,

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 5/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



una pérdida de empleos sin duda consecuencia de las políticas restrictivas en cuanto al crecimiento en nuevos puestos, o en la contratación de nuevo personal, con una repercusión directa en la prestación de los servicios de la Comunidad Autónoma que a la vez vemos como promueve en última instancia procesos privatizadores.

En el caso de la Escuela Pública es claro, el número de empleos privatizados generados a través de Contratación Pública, que se sitúa en torno a 22.000-24.000, supera ampliamente, a los 11.450 empleos existentes en el personal laboral de los centros educativos dependientes de la Consejería de Educación, acogidos al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En este sentido para el **personal subcontratado** mediante la contratación pública la realidad es abrumadora con un abuso de la temporalidad, la concatenación de contratos o las jornadas parciales y la discontinuidad que son el día a día en cuanto a condiciones laborales precarias, inseguras, inciertas e impredecibles. El Anteproyecto de Ley, como era de esperar, huye de afrontar estas situaciones y no propone ninguna medida que suponga evitarlas.

Desde CCOO de Andalucía defendemos lo público y nos oponemos a las privatizaciones, entendiendo que **se debe dar la reversión al empleo público de actividades y servicios prestados mediante empresas**, cuestión que resulta ausente en el texto normativo y que debiera darse mediante la inclusión de lo que establece el artículo 130.3 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público “En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general”.

En este sentido, dada la magnitud del problema en la Junta de Andalucía y las resoluciones judiciales firmes que así lo expresan, entendemos que se debería incorporar una definición acorde de este tipo de personal laboral.

En cuanto a las **entidades instrumentales no se respeta lo recogido en el Régimen de integración del personal de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 1/2011**, de Reordenación del Sector Público andaluz para la sucesión de empresas y la subrogación empresarial, en todos sus sentidos: desde la Administración de la Junta a las Agencias y viceversa.

El Anteproyecto de Ley salda cuestiones como la reversión-sucesión con respecto a las entidades instrumentales señalando que “al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz le serán aplicables, en los mismos términos que al personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, los principios contenidos en esta Ley con relación al acceso al empleo público, deberes, código de conducta, ejercicio de la potestad disciplinaria y cupos de reserva en las ofertas de empleo público o instrumento similar establecidos legalmente, así como también los artículos y disposiciones de la misma que así lo establezcan específicamente”.

Sin embargo, no dedica ninguna línea a desarrollar qué ocurrirá con el personal cuando una entidad se integre en otra, o una Consejería asuma directamente la gestión que hasta ese momento desarrollaba una entidad de ella dependiente.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 6/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Ya por último el Anteproyecto de Ley no introduce **ningún dato ni medida que contemple la edad elevada del conjunto de trabajadoras y trabajadores** (incluido el personal no fijo –temporal e indefinido no fijo-), ni diseña elementos correctores que se prevean en la circunstancia de un horizonte cercano en cuanto a la jubilación, el relevo generacional y la cobertura de las vacantes que se generen. Es más, sabemos que ésta no se lleva adelante en el 100% de los casos.

La función de la norma debe ser ordenar y poner coto a las discrecionalidades y abusos, establecer instrumentos para la estabilidad y calidad del empleo público que suponga un mejor desarrollo e implementación de las políticas públicas, cuestión que no ocurre con el actual texto.

QUINTA: INTEGRA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BAJO PERSPECTIVA PUNITIVA Y SANCIONADORA.

Esta Ley introduce la Evaluación del Desempeño a todas y todos los empleados públicos como un sistema de castigo para la plantilla, o bajo régimen disciplinario sin garantías de defensa que no respeta los principios de contradicción.

Para CCOO de Andalucía el objetivo de la Evaluación del Desempeño debe ser de impulso, motivación y mejora del servicio público que se presta, y debe diseñarse (y no solo en las normas que fijen los criterios generales en la materia como alude el art.58.2 sino íntegramente), implantarse y permitir un seguimiento bajo los parámetros de la negociación colectiva en su globalidad.

Además esta Evaluación del Desempeño es de consecuencias muy graves e incluso imprevistas en el caso de tener resultados negativos:

- Así en el caso del personal funcionario se produce la remoción del puesto de trabajo (art. 124.7.c), y las consecuencias incluidas en el art.60, incluso dejando a desarrollo reglamentario el caso de haber obtenido tres o más resultados negativos no aclarando sus consecuencias ciertas(art. 60.2.c).
- En el caso de personal funcionario interino se produce el despido por causas objetivas tras dos resultados negativos (art.13.5 apartado g).

Cuestión que llama la atención máxime cuando el Régimen Disciplinario no lo considera entre las sanciones por faltas muy graves.

Igualmente la Evaluación del Desempeño se valora en función de criterios tan subjetivos como la actitud o tan poco probables como participar en proyectos institucionales lo que deja un halo de subjetividad a la hora de valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (art. 59.3).

SEXTA: UNA NORMA QUE INCREMENTA LA DISCRECIONALIDAD Y SUBJETIVIDAD.

Una de las motivaciones más repetidas que ha llevado al Gobierno de la Junta de Andalucía a la elaboración y tramitación de la ley, y que se incluye entre los objetivos prioritarios de la norma es: *“Atraer, desarrollar y retener el talento humano, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, de forma que los procesos de selección y promoción profesional garanticen la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.”*

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 7/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Durante las reuniones previas a la elaboración de este texto fueron repetidas las intervenciones de respeto absoluto al Estatuto Básico cuestión que finalmente no se ha respetado en el texto.

En primer lugar resaltar la aplicación del concepto subjetivo de “**idoneidad**” que en el EBEP se conforma como un criterio del órgano de selección para puestos que requieren de cierta discrecionalidad en su cobertura, pero en cambio en el actual anteproyecto se convierte en todo un principio de actuación dentro de los criterios generales de la norma.

En el EBEP el concepto idoneidad aparece vinculado:

- Como “criterio” para el Personal Directivo junto a los “principios” de mérito y capacidad.
- En los puestos de Libre Designación a la hora de seleccionar los candidatos mediante la apreciación discrecional por el órgano de selección.
- Y en los permisos de adopción y acogimiento que requerirán de la declaración de idoneidad.

En cambio en la actual norma se incluye como:

- “Principio” de actuación (art.3) dándole base, origen o razón fundamental sobre la que construir las acciones de la administración, en definitiva dándole carta de naturaleza a la subjetividad. Esto se recoge tanto en la selección de Personal Directivo(art. 21), Personal Interino y Laboral Temporal (art.114), Sistemas selectivos (art. 110) , Provisión (art.121), Libre Designación (art. 126), y Graduación de Faltas (art.170).

No es lo mismo “idoneidad” que “competencias”, máxime cuando esta supuesta idoneidad no está definida en ninguna parte y queda a criterio subjetivo del órgano o personal directivo correspondiente. Esto queda muy lejos de la imparcialidad debida en la función pública.

Igualmente en cuanto a los principios de actuación (art.3) de esta Ley se incluye el de “**garantía de la validez predictiva de los procesos de selección y promoción profesional**”, término que precisa de una fundamentación y significado en relación a la norma, ya que no es definido en el texto.

Igualmente en los concursos específicos (art.125) entendemos que “**la entrevista**” aun derivando del art. 61.5 del EBEP, debe dotarse de métodos objetivables y medibles para la valoración de las aptitudes para no ahondar más en las desigualdades existentes, especialmente entre mujeres y hombres, como así se confirma en los puestos de dirección y niveles de libre designación.

En cuanto al personal directivo tipo A conforme a la Exposición de Motivos y lo dispuesto en el art.20.2 se establece que la retribución variará según las características específicas del puesto y de la persona seleccionada. No entendemos que se puedan establecer **diferencias retributivas por la experiencia y capacidades acreditadas** por las personas, añadiendo un elemento más de subjetividad a la norma.

En definitiva no compartimos esta generalización de la discrecionalidad en todos aquellos sistemas y procesos de nuevos ingresos y provisión de puestos de trabajo, que aleja de la objetividad a la función pública.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 8/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

SEPTIMA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El texto supone un régimen inquisitorial contra el personal público con el fin de garantizar los criterios políticos por encima de los intereses generales y el cumplimiento del procedimiento y la ley.

Amén de incluir los resultados negativos de la evaluación del desempeño como constitutivos de faltas sancionables, en el texto de la ley se hace un ejercicio de inobservancia del sistema jerárquico de normas y al ordenamiento jurídico al incluir igualmente como faltas sancionables graves y muy graves las recogidas en uno o varios Códigos de Conducta de excepción aprobado por resoluciones, cuando la tipificación de faltas y sanciones deben estar recogidas en una ley, y concretamente el EBEP remite a las normas que desarrollen el mismo en el ámbito de las comunidades autónomas, esto es en el texto del anteproyecto que es objeto de estas alegaciones. Son los reglamentos lo que se someten a las leyes y no al revés, por seguridad jurídica.

Los Códigos de Conducta deben informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de las empleadas y empleados públicos, no convertirse en “deberes” por sí mismos ni convertirse en régimen disciplinario paralelo como se pretende.

OCTAVA: UNA LEY CON PROFUNDAS DEFICIENCIAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Con serias deficiencias en cuanto a los ámbitos de negociación colectiva, lo que supone recortes y deficiencias que se van a perpetuar en el tiempo.

Para CCOO de Andalucía se debe establecer el marco claro de negociación colectiva, sin ambigüedades, y para todo el sector público andaluz, añadiendo mesas de negociación a las ya existentes y ampliando las materias a negociar. En el texto normativo se observa ausencias importantes en la participación del personal y sus representantes en numerosas materias pero especialmente en el diseño de la Evaluación del Desempeño y la Carrera Administrativa Horizontal, cuestión que nos parece inverosímil ya que es un derecho constitucional de las personas trabajadoras. CCOO de Andalucía quiere participar en este diseño y realizar un seguimiento de su desarrollo para, en su caso, proponer correcciones y evaluar su ejecución.

En concreto creemos que el texto debe incluir implícitamente todas las materias de negociación, esto es deberán ser objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas que se establezca en la Ley de presupuestos generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- b. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.
- c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y carrera profesional.
- e. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación, la carrera basada en competencias y la promoción interna.

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 9/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

- f. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- g. Los criterios generales de acción social.
- h. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario que tengan que ser reguladas por norma con rango de ley.
- j. Los planes de Igualdad de cada ámbito. Protocolos de Acoso Sexual y por razón de sexo de cada ámbito.
- k. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, teletrabajo, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo.

Y todo ello sin perjuicio de lo especificado para el sector público instrumental incluido en la Consideración Tercera de este documento.

NOVENA: CREACIÓN DE UNA ÉLITE DE DIRECCIÓN.

El gobierno de la Junta de Andalucía crea un puesto directivo “tipo A” y trasladado a un espacio ajeno a la Función Pública, con norma propia y ocupando un Título independiente y preponderante en el texto de la Ley. Este personal ajeno, podría ocupar puestos de carácter técnico de la función pública, hurtando la carrera administrativa y así evadiendo la necesaria independencia en el ejercicio de las funciones públicas.

Los del “tipo B”, serán directivos profesionales, elegidos entre funcionarios o laborales, estando excluidos de la negociación colectiva.

Igualmente en lo que se refiere a la diferenciación entre el “tipo A” y “tipo B”, no llegamos a entender la diferenciación que se hace, ni encontramos justificación en el texto a esta doble escala.

Además de ello nos surgen dudas de cómo se relaciona esta figura directiva con los Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía, y con los puestos de Libre designación.

Éste es un tema de relevancia y gran trascendencia porque, de entrada, se puede producir un solapamiento y una confusión sobre qué puestos ocupan unos y otros, incurriéndose, además, en una alta dosis de arbitrariedad, por no decir en la confección de una Administración altamente politizada.

Además encontramos múltiples aspectos que presuponen un amplio grado de subjetividad en el proceso:

- Condiciones retributivas “en función del bagaje profesional por el que fue seleccionada la persona”;
- Una selección que obedece al principio de “idoneidad” mediante la valoración de cuestiones indeterminadas como por ejemplo las “actitudes” y que además deja la puerta abierta a utilizar “cualquier otro sistema predictivo del comportamiento” sin especificar;
- Con una creación de una Comisión Independiente para su selección mediante la designación de miembros por el Consejo de Gobierno de “entre personas con competencias directivas de reconocido prestigio” no delimitando su necesaria vinculación a la función pública, por lo que podríamos encontrarnos con un órgano compuesto por personas procedentes del ámbito privado que responden a intereses diferentes a los que deben regir el servicio público;

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 10/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

- Y por último se crea una “Comisión Ética” que no se especifica su composición y que es de especial importancia ya que elaborará el “Código Ético y de Conducta” que registrará su comportamiento y que tendrá consecuencias en su incumplimiento.

Para CCOO de Andalucía éste debería ser un tipo más de los recogidos en la Ley, ya que de permanecer la actual redacción, supone un paso atrás en la necesaria objetividad e imparcialidad de la administración pública, incrementar la politización de la administración, y un ataque sin paliativos a la carrera profesional de su personal.

DÉCIMA: Llamar la atención sobre la “MEMORIA ECONÓMICA DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA” expuesta a información pública junto al texto normativo, en la cual se relacionan los contenidos novedosos de la ley y un análisis de su posible repercusión económica. En este sentido la conclusión que ofrece dicho informe es: “La evaluación de la incidencia económica-financiera del mencionado anteproyecto, tiene como resultado un valor económico igual a cero”, basándose en lo siguiente:

- La Dirección Pública Profesional; el desarrollo de la carrera profesional horizontal; la evaluación del desempeño; la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía; y el Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal **tendrán que evaluarse cuando se produzca el desarrollo reglamentario** correspondiente.
- En el caso de Totalidad de trienios en el grupo de servicio activo y Pagas extraordinarias completas, el impacto económico que conllevaría estaría **condicionado por su inclusión en las futuras Leyes del Presupuesto.**
- En cuanto al artículo 75 relativo a las retribuciones en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave e incapacidad temporal se expone que **deberá evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente no suponiendo incremento de gasto**, ya que, en ningún momento se superaría lo ya presupuestado.
- Por último en cuanto a las novedades en materia de Jornada de Trabajo; Incompatibilidades; Retribución por trabajo en horario nocturno o en día festivo, así como por realización de guardias de presencia y guardias localizadas su impacto deberá **evaluarse en el desarrollo reglamentario correspondiente, pudiendo generar un ahorro para la Administración.**

En definitiva vemos como esta ley deja los aspectos más novedosos a la aprobación de reglamentos, condicionando su desarrollo a su inclusión en las leyes de presupuestos posteriores en el “momento en que la situación económica lo permita”.

Esto supone una indefinición clara en cuanto a saber cuándo desplegaría la Ley todos sus efectos, además de suponer un “brindis al sol” en algunas de las mejoras incluidas como puede ser la carrera profesional horizontal, la totalidad de trienios y las pagas extraordinarias completas, o aún peor podría suponer un recorte manifiesto en Jornada de Trabajo (mediante conversión de jornadas a tiempo completo en parcial); retribuciones existentes por trabajo en horario nocturno o en día festivo, así como

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 11/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

por realización de guardias de presencia y guardias localizadas; y evaluación del desempeño en relación con el actual complemento de productividad.

UNDÉCIMA: En relación al “INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA” que igualmente se encuentra en exposición pública, decir que está fundamentado en los datos ofrecidos por el “Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2021”(IIGPJA), el cual con respecto a 2020 ha omitido datos de referencia en cuanto a retribuciones y sus diferencias entre mujeres y hombres, y también el análisis de los tipos de permisos por conciliación y reducción de jornada por sexo. Como dato a tener en cuenta el informe de impacto referido a la Administración General y personal de catálogo ha pasado de 31 páginas a 8.

Por tanto el referido Informe incurre en deficiencias manifiestas en su redacción con respecto a:

- El informe se limita a realizar una medición de la representación por sexos en la administración, y en algunos casos la temporalidad, obviando “indicadores de género” que serían básicos a la hora de analizar las desigualdades como por ejemplo la brecha salarial, las reducciones y la parcialidad de la jornada. Así, en el último IIGPJA que ofrecía ese dato, la brecha salarial general se situaba en el 12,4% debido a la mayor presencia de la mujer entre el personal laboral y en los grupos profesionales y niveles administrativos más bajos, y a una menor representación en los niveles más altos del personal funcionario.
- Igualmente el Informe considera la feminización de la administración como una cuestión de desigualdad. De hecho prevé la “posibilidad de que las bases de las convocatorias de los procesos selectivos puedan incluir, como medida de acción positiva, un criterio de desempate a favor de las personas aspirantes del sexo femenino y del sexo masculino en aquellos cuerpos, especialidades o categorías profesionales en las que estas personas tengan una presencia inferior al 40%”. Esta cuestión no la podemos compartir de ninguna de las maneras ya que las medidas de acción positiva en el acceso al empleo no se toman para equilibrar la representación de uno u otro sexo en el interno de las administraciones o empresas sino para corregir las desigualdades que se dan en el mercado de trabajo y que bien explicita el informe: una tasa de actividad en las mujeres del 50,22% frente al 63,45% en hombres; y una tasa de desempleo en mujeres del 27,27% frente al 18,98% de hombres.
- En cuanto a las condiciones de empleo, que son las que realmente generan las desigualdades y discriminaciones en el trabajo, el texto normativo no contempla ninguna medida de las obligadas por la Ley 12/2007 para promoción de la igualdad de género en Andalucía que dispone en su artículo 22. que la “Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas”.
- Es importante también señalar que en el Anteproyecto de Ley señala como “protección” (art.29) la conciliación y las medidas a víctimas de violencia de género, lo que supone una visión con fuerte carga ideológica y paternalista, al entender la vigilancia y respeto de los derechos individuales como protección otorgada.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 12/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



La conclusión del Informe alude a que “tendrá un impacto de género previsiblemente positivo” por las medidas que en él se incluyen y que a continuación analizamos las más importantes:

- El impulso de la conciliación, racionalización y adaptación de horarios, así como de la desconexión digital. No se encuentra en el texto ninguna medida que atienda a ese impulso más allá de los permisos y jornadas ya existentes con anterioridad que además se hacen aludiendo al “interés superior de las personas menores y mayores” _olvidándose en este caso de las personas dependientes. Igualmente en materia de fomento de la corresponsabilidad se centra en mujeres y hombres cuando los datos indican que son las mujeres las que soportan esa carga, de hecho como media el 85% de los permisos de reducción de jornada se solicitan por mujeres, cuestión que finalmente incrementa la desigualdad si no se incluyen medidas correctoras para ello.
- Regulación de la modalidad del trabajo no presencial o a distancia que se incluye como una medida de conciliación, cuestión que no compartimos ya que resulta una fórmula para organizar el trabajo en la empresa, en este caso la administración, y si además le sumamos la subjetividad que impregna el proyecto normativo, y que mayoritariamente recaerá el teletrabajo sobre las mujeres podemos concluir que se precisan mecanismos para que esa modalidad no suponga una trampa más para las mujeres a la hora de asumir la actividad profesional y el trabajo de cuidados en un mismo espacio ante los vacíos de cobertura por los servicios públicos.
- Se establecen criterios de preferencia y flexibilidad en el disfrute de las vacaciones anuales a favor de las personas con hijos e hijas a cargo en edad escolar obligatoria. Esta medida de ninguna forma ayuda a la igualdad ya que nuevamente vuelve a hacer recaer en las familias los vacíos de cumplimiento de los deberes de la Administración en la atención a las familias. En lugar de instrumentar más servicios públicos o colegios con actividades en periodos vacacionales para que las familias no se vean obligada a no disfrutar de sus vacaciones de manera conjunta, se establece este criterio que no resolverá el problema y que además resulta un agravio comparativo en el caso de las familias monomarentales o monoparentales. Además carga en el resto de la plantilla que no están en dicha situación y que pueden tener otras casuísticas, igualmente merecedoras de esa preferencia, negando además la conciliación con la vida personal.
- También se recoge en la Ley la garantía de que los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, la paridad en la composición de las Comisiones de Selección, y la obligación de que los órganos de selección velen por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. En este sentido asumir que se respeta la ley no es una medida.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 13/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

- En el Informe igualmente se alude a que la aprobación y ejecución de las ofertas de empleo público permitirán la incorporación de personal de nuevo acceso en todos los niveles lo que, además, contribuirá a la reducción de la temporalidad, que afecta mayoritariamente al empleo femenino. Efectivamente promover ofertas de empleo público es un factor importante para eliminar desigualdades reales de la plantilla de la Junta de Andalucía pero la convocatoria de pruebas no es garantía suficiente de eliminación de temporalidad máxime cuando la idoneidad será no sólo criterio de selección sino principio de actuación en la oferta lo que introducirá pruebas no objetivas. En este caso, la administración debe garantizar medidas que corrijan el exceso y abuso del empleo temporal, que como dice el IIGPIA tiene una tasa de 31,7% en las mujeres en puestos de personal laboral (+10% que hombres).
- Por último, las medidas de acceso, promoción, formación, carrera y provisión no son medidas de eliminación de desigualdad por sí mismas, como tampoco lo es el cumplimiento de la ley o el respeto al principio obligado de igualdad.

Añadir a todo lo anterior que el Informe ni siquiera alude a la necesidad urgente y obligada de negociar e implantar un Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía ni en el conjunto del sector público andaluz incumpliendo la normativa vigente en materia de igualdad.

Por todo ello podemos concluir que el Anteproyecto de Ley es otra oportunidad perdida a la hora de impulsar la igualdad de género en la administración pública, por incluir referencias respecto de la igualdad entre mujeres y hombres que son mera enumeración sin ningún fondo ni contenido, y por aludir medidas que no tendrán ninguna efectividad real en este sentido.

DUODÉCIMA: En la documentación expuesta a Información pública relativa a ese Anteproyecto también se incluyen la “MEMORIA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS DE LA INFANCIA” y la “MEMORIA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN LA FAMILIA”, dos informes que no son preceptivos en esta ley, salvo si la intención es dotar de ideología paternalista a la norma a debate, máxime cuando otros textos como el “Anteproyecto de ley de derechos y Atención a las personas con discapacidad” también en elaboración no han requerido de dichos informes.

CONSIDERACIONES AL ARTICULADO

ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EMPLEO PÚBLICO DE ANDALUCÍA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

“Atraer, desarrollar y retener el talento humano, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, de forma que los procesos de selección y promoción profesional garanticen la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 14/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Proponemos la inclusión del siguiente texto:

“Una administración comprometida en la erradicación de la violencia de género y que debe poner los medios para el cumplimiento de la Ley 7/2018 de 30 de julio por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, tanto en lo referido a la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, como en la prestación de los servicios a la ciudadanía. “

“En definitiva, la nueva regulación de la función pública andaluza sale al paso de las demandas de un nuevo tiempo, con mayor grado de sensibilización con las diversas realidades sociales que nos ha tocado vivir, destacadamente a partir de estos dos últimos años, implementando factores de progreso a través de la corrección de situaciones de desigualdad, así como **propiciando una integración real de la mujer en la función pública andaluza**, garantizando su presencia efectiva en los diferentes sectores y ámbitos de actuación a los que se extiende.” **Para corregir las desigualdades se negociarán Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con la normativa actual RD 901/202 de Planes de Igualdad. Con el objetivo de detectar la brecha salarial se llevará a cabo la Auditoría Salarial y el Registro Salarial, de acuerdo al RD 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.”**

Artículo 1. Objeto.

“El objeto de esta Ley es definir, ordenar y desarrollar ~~la función pública~~ **el empleo público** de las Administraciones de la Junta de Andalucía,...”.

Tal como se ha expuesto en la Consideración Primera la “función pública” es más restrictiva que el “empleo público”.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

“Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La Ley es de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que incluye:

a) El personal de la Administración general de la Junta de Andalucía. ~~Es el personal tanto funcionario y el personal como laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía, y en las agencias administrativas y agencias de régimen especial del sector público andaluz, o que se encuentra adscrito a alguna de las agencias públicas empresariales del sector público andaluz.~~ **Incluido el personal de los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración general de la Junta de Andalucía.**

b) El personal docente no universitario.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 15/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

c) El personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud.

d) El personal de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.”

~~“8. Al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz le serán aplicables, en los mismos términos que al personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía los principios contenidos en esta Ley con relación al acceso al empleo público, deberes, código de conducta, ejercicio de la potestad disciplinaria y cupos de reserva en las ofertas de empleo público o instrumento similar establecidos legalmente, así como también los artículos y disposiciones de la misma que así lo establezcan específicamente.”~~

Con esta propuesta de modificación en el artículo 2 se asegura que el trato y ámbito de aplicación sea igual para todo el personal laboral al servicio de la administración andaluza. La eliminación del apartado 8 resulta necesario ya que además de establecer una distinción discriminatoria para el personal laboral al servicio de las entidades instrumentales a la hora de aplicarle exclusivamente obligaciones, su régimen ya se encuentra incluido en el art. 2.1 apartado a) y 2.2. Apartado c).

~~“9....b) Las personas físicas que, al amparo de la legislación sobre contratos del sector público, celebren contratos con el sector público, así como el personal al servicio de los contratistas, salvo en los supuestos de subrogación o declaración judicial de prestamismo laboral.”~~

Artículo 3. Principios de actuación.

Los principios de actuación deben adecuarse a lo establecido en el art.103 de la Constitución Española y en el EBEP, por lo que al menos debieran eliminarse o adicionarse las siguientes referencias:

~~“c) Buena administración, calidad de los servicios públicos, innovación y orientación a objetivos y resultados.~~

e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio **garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.**

j) Atracción, desarrollo y retención del talento humano de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, **con el objetivo de que los procesos de selección y promoción profesional garanticen la máxima validez predictiva para la función a desempeñar en el acceso y en la promoción profesional.**

n) Negociación colectiva, ~~representación~~ y participación, **a través de la representación sindical.**

N bis) Desarrollo e implantación de la tecnología y la administración electrónica en los procedimientos administrativos de servicios a la ciudadanía, garantizando los accesos a relacionarse con la administración y al servicio público de las ciudadanas y ciudadanos, así como en los servicios propios de funcionamiento y gestión de la administración.”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 16/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Artículo 4. Transparencia y derecho de acceso a la información.

“1. Sin perjuicio de las obligaciones de publicidad activa contenidas en la normativa estatal de carácter básico, en la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a la Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley y a sus entidades instrumentales les resultará de aplicación el régimen de acceso a la información establecido en esta Ley y en la Ley 1/2014 de Transparencia Pública de Andalucía respecto del personal a su servicio.”

“2. Se concederá el acceso a aquella información que contenga datos meramente identificativos, incluidos nombres y apellidos de las personas, relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano sobre el que se soliciten, ya se trate de plantillas orgánicas, catálogos, relaciones de puestos de trabajo, retribuciones básicas o complementarias, o documentos equivalentes, salvo que, en el caso concreto, prevalezcan la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impidan, todo ello sin perjuicio de la necesaria disposición pública actualizada de las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos homólogos.”

“5. Se reconoce acceso a la representación sindical de toda la información necesaria para desarrollar sus competencias entre ellas sobre la política de personas; datos referentes a las retribuciones básicas y complementarias en desglose mensual y su evolución; medidas de aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades incluyendo las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y los datos sobre igualdad retributiva; evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente; programas de mejora del rendimiento; e información de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, entre otras cuestiones, todo ello sin perjuicio de las materias objeto de negociación colectiva.”

Artículo 5. Integridad y conflictos de intereses.

“2. Se entenderá por conflicto de intereses aquella situación en la que el ejercicio imparcial, independiente y objetivo de las funciones atribuidas a este personal se ve comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política, de interés económico o por cualquier otro motivo de comunidad de intereses, tanto propios como de terceras personas.”

La afinidad política es un concepto indeterminado que hace alusión a la coincidencia de, en este caso, de opiniones relacionadas con la política, cuestión que resulta difícil de delimitar y que puede dar lugar a apartar personal funcionario de forma injusta.

Artículo 7. Competencias del Consejo de Gobierno.

“2. En particular, corresponde al Consejo de Gobierno:

LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 17/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
		

c) Fijar anualmente, **previa negociación colectiva**, las normas y directrices generales para la aplicación del régimen retributivo **y condiciones salariales de todo el personal de la administración de la Junta de Andalucía y su Sector Público.**

d bis) Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General y de sus Organismos Autónomos, o instrumento homólogo.

f bis) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración de la Comunidad Autónoma y otras Administraciones Públicas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas en esta materia.

g) Aprobar los planes de ordenación de recursos humanos y los demás instrumentos de planificación previstos en esta Ley **y en concreto, elaborar, tramitar, aprobar y modificar las relaciones de puestos de trabajo, en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41.6 de esta ley, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 27 de esta ley."**

Por su importancia y repercusiones, los convenios de movilidad interadministrativa, las modificaciones de RPT, catálogos, inventarios o documentos equivalentes, entendemos deben ser competencia del consejo de gobierno, sin perjuicio de la propuesta por parte de la Consejería competente en materia de función pública.

Artículo 8. Competencias de la Consejería competente en materia de función pública.

"b) ~~Aprobar y modificar~~ **Proponer la aprobación y modificación** de las relaciones de puestos de trabajo, en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 102.6, y de acuerdo con las medidas y los objetivos establecidos en los instrumentos de planificación a que se refiere el artículo 88.

f bis) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración de la Comunidad Autónoma y otras Administraciones Públicas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas en esta materia.

k) Establecer los criterios generales y comunes para que todo el sector público instrumental avance hacia una homogeneización y equiparación de las condiciones de trabajo de todo el personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía. "

Artículo 11. Concepto y clases.

"1. Es personal al servicio de la Administración Pública el que desempeña funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en el ámbito de aplicación de esta Ley, de acuerdo con la clasificación

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 18/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

y definición que se establecen en este Capítulo.

e) El personal directivo público profesional que se registrá por lo establecido en el Título II.”

“3. El personal directivo público profesional se registrá por lo establecido en el Título II.”

Este personal debe considerarse como personal al servicio de las administraciones públicas incluyéndose como un tipo más, sin perjuicio de la regulación en apartado aparte.

Artículo 13. Personal funcionario interino.

“1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado por órgano competente como tal para el desempeño,…”

“3. En los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino por ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, estas deben ser motivadas y justificadas en su urgencia y necesidad; este personal desempeñará funciones propias de personal funcionario recogidas en la normativa básica desempeñará puestos de naturaleza coyuntural no incluidos en la relación de puestos de trabajo, siendo suficiente para ello su cobertura presupuestaria, y percibirá las retribuciones correspondientes a los puestos de trabajo que se asignan con carácter definitivo al personal funcionario de carrera de nuevo ingreso. El plazo máximo de nombramiento, en el supuesto de ejecución de programas de carácter temporal, será de tres años, ampliables en doce meses, y en caso de exceso o acumulación de tareas será de seis meses en un período de doce meses.

3 bis. La selección del personal funcionario interino se hará bajo los principios de igualdad y no discriminación, capacidad, mérito y publicidad. Se recurrirá a las bolsas constituidas al efecto en primer lugar y, de no poder contar con tal posibilidad, se hará oferta al Servicio Andaluz de Empleo.

5. El cese del personal funcionario interino se efectuará por la autoridad que lo haya nombrado, además de por las causas previstas en la normativa estatal de carácter básico, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

f) Publicación de la adjudicación del puesto de trabajo que ocupe por cualquier sistema de selección y provisión de puestos de trabajo. Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la Oferta correspondiente al ejercicio en que su nombramiento.

g) ~~Obtención de dos resultados negativos consecutivos durante la vigencia de su nombramiento conforme a los criterios establecidos en la evaluación del desempeño.~~

6. El cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización, salvo que por sentencia emitida en el orden jurisdiccional correspondiente sea declarada su relación como abusiva, teniendo en este caso derecho a una indemnización de 20 día por año, con un máximo de 12 mensualidades.”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 19/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Artículo 15. Concepto y clases.

"2. En atención a la duración de su contrato, el personal laboral puede ser fijo o temporal. **La temporalidad en el empleo deberá asentarse en causas justificadas y limitadas en el tiempo.**

2.1. **Tendrá la condición de personal laboral indefinido no fijo quien obtenga dicha declaración en virtud de sentencia judicial laboral firme y también de acuerdo con lo que establezca la normativa estatal de carácter básico, estando obligado en deberes y teniendo reconocidos todos los derechos que se le otorgan al resto de personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía, pudiendo ser cesado, por extinción de su contrato, al ser cubierto el puesto que ocupa, por cualquier proceso de oferta de empleo o cobertura de puestos (promoción interna o concurso de traslado), teniendo derecho a una indemnización, en la misma cuantía que si fuera un despido objetivo"**

Debe integrarse en este apartado independientemente de su inclusión en la Disposición Adicional Tercera ya que a día de hoy es un tipo más de personal laboral en la administración andaluza. Además debe asegurarse la igualdad de derechos en relación con el resto de personal tal y como se ha contemplado en numerosas sentencias a nivel nacional y europeo.

"3. En atención a la jornada que vaya a desempeñar, el personal laboral ~~podrá ser~~ **será** contratado a tiempo completo ~~o a tiempo parcial.~~ **Para supuestos excepcionales debidamente justificados y previa negociación colectiva podrán establecerse supuestos en los que dicha jornada podrá ser a tiempo parcial."**

Artículo 16. Concepto y adscripción.

"2. En la Administración de la Junta de Andalucía podrán contar con personal eventual la Presidencia, Vicepresidencia o Vicepresidencias y Consejerías"

De acuerdo con el artículo 12. de TREBEP este anteproyecto **debe determinar los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal, y este anteproyecto no lo contiene.**

"3. El número ~~máximo~~ de puestos del personal eventual regulado en este artículo, así como sus características y retribuciones serán establecidos por el Consejo de Gobierno.

El porcentaje máximo de estos puestos nunca podrá ser superior al 0,5% con respecto al personal funcionario, ni sus retribuciones superar a igual porcentaje de la masa salarial, debiendo ser públicos tanto nombramientos como retribuciones."

El Título II relativo a la Dirección Pública Profesional por lo motivos explicados en la Consideración General Novena.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 20/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

~~Artículo 18. Concepto de personal directivo público profesional; Artículo 19. Funciones del personal directivo público profesional; Artículo 20. Régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional.; Artículo 21. Selección del personal directivo público profesional; Artículo 22. Comisión independiente de selección de personal directivo público profesional.; Artículo 23. Acreditación de competencias directivas para el personal directivo público profesional de tipo B.; Artículo 24. Nombramiento y cese del personal directivo público profesional.; Artículo 25. Evaluación de cumplimiento por parte del personal directivo público profesional.; Artículo 26. Responsabilidad disciplinaria y compromiso ético del personal directivo público profesional.~~

Se propone eliminar y su sustitución por el siguiente texto:

“1. Concepto.

1. Tienen la condición de personal directivo las personas que desarrollan funciones directivas profesionales en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley.
2. Se entiende por funciones directivas las tareas gerenciales o de dirección o coordinación de unidades administrativas integradas por el número mínimo de efectivos de personal que se determine reglamentariamente, en su estatuto. Los puestos que serán cubiertos por esta clase de personal se contemplarán en una relación de puestos directivos de contenido análogo al de la relación de puestos de trabajo.
3. El carácter profesional de las funciones ejercidas por esta clase de personal viene determinado por la configuración de una carrera directiva, en la que se ingresa en atención a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y en la cual la permanencia, progresión y, en su caso, parte de las retribuciones dependen de una evaluación periódica de conformidad con criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por la gestión realizada y control de resultados en relación a los objetivos fijados.
4. El régimen jurídico específico del personal directivo incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley se establecerá reglamentariamente. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a efectos de esta ley.
5. Las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley dispondrán de registros del personal directivo a su servicio y del personal directivo al servicio de las entidades públicas instrumentales vinculadas o dependientes de las mismas.
6. Mediante orden de la consejería competente en materia de función pública se regularán las características y funcionamiento del Registro de personal directivo de la Administración general

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 21/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del Registro de personal directivo de la Administración instrumental. Los contratos de alta dirección o nombramientos del Consejo de Gobierno determinará las condiciones retributivas.

2. Adquisición de la condición de personal directivo y carrera directiva.

1. La adquisición de la condición de personal directivo se basará en los principios de mérito y capacidad y en criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo al servicio de las administraciones públicas.
2. Para el personal directivo previsto en el apartado anterior se configurará una carrera directiva profesional basada en la progresión en los grados de especialización que se establezcan, los cuales determinarán los concretos puestos directivos a los que podrá acceder esta clase de personal según lo dispuesto en la correspondiente relación de puestos directivos.
3. La provisión de los puestos directivos se llevará a cabo por procedimientos objetivos que garanticen la publicidad y concurrencia entre las personas que tengan la condición de personal directivo y reúnan los demás requisitos previstos en la correspondiente relación de puestos directivos. En las entidades públicas instrumentales incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, excluidos los organismos autónomos, estos puestos también se podrán proveer excepcionalmente con personas que no tengan la condición de personal directivo, respetando los principios enunciados en el apartado primero.
En todo caso, la prestación de servicios como personal directivo no constituirá mérito alguno para el acceso al empleo público.
4. El personal funcionario de carrera que tenga reconocida la condición de personal directivo y sea nombrado para desempeñar un puesto calificado como directivo en la correspondiente relación de puestos directivos mantendrá la situación de servicio activo en el cuerpo o escala al que pertenezca. El personal laboral fijo será declarado en la situación que corresponda según la legislación laboral y el convenio colectivo de aplicación.
5. Los contratos laborales de alta dirección del personal directivo incluirán un pacto de permanencia y no competencia poscontractual por los dos años siguientes a la extinción del contrato.
6. El cese en los puestos directivos se producirá por causas objetivas vinculadas a una evaluación negativa del desempeño, a la pérdida de la confianza o a graves y continuadas dificultades de integración en el equipo directivo, apreciadas por el órgano superior jerárquico de aquel del cual la persona directiva dependa directamente. Al personal removido se le reconocerán análogas garantías a las previstas en esta ley para el personal funcionario que cesa en puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación. En el caso del personal directivo

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 22/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

con contrato laboral de alta dirección, serán de aplicación las reglas específicas de la extinción de este tipo de contrato.

3. Retribuciones y evaluación.

1. Las retribuciones del personal directivo constarán de una parte fija, que vendrá determinada, en los términos establecidos por la presente ley, por la titulación académica, la progresión alcanzada en la carrera directiva y las características del puesto directivo desempeñado, y, en su caso, de una parte variable, que estará vinculada a la consecución de los objetivos fijados.
2. El personal directivo estará sujeto a evaluación periódica conforme a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados con relación a los objetivos que le hayan sido fijados. El resultado de esta evaluación determinará:
 - a) La continuidad en el puesto que se desempeñe y, en su caso, en la condición de personal directivo.
 - b) La progresión en la carrera directiva profesional.
 - c) En su caso, la cuantía de la parte variable de la retribución del personal directivo. “
3. Reglamentariamente se establecerán los máximos salariales de su retribución.”

Artículo 29. ~~Protección del personal~~ y Conciliación de la vida profesional con la personal y familiar

“La Administración de la Junta de Andalucía ~~protegerá~~ **garantizará** al personal a su servicio en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas, y pondrá los medios necesarios para hacer efectivos los derechos que esta Ley le reconoce, con especial atención a los que facilitan la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, fundamentalmente respecto de ~~la protección de~~ la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes.

~~En todo caso, en los supuestos de empleadas víctimas de violencia de género, se considerarán justificadas las ausencias al trabajo, totales o parciales por motivos de seguridad o por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales o de salud.”~~

Artículo 29 bis. Protección a las víctimas de violencia de género.

En colaboración con la administración competente se desarrollará la elaboración de un Plan Integral personal de carácter social que garantice la protección social de las víctimas de violencia de género.

En todo caso, en los supuestos de empleadas víctimas de violencia de género, se considerarán justificadas las ausencias al trabajo, totales o parciales por motivos de seguridad o por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales o de salud.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 23/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Artículo 29 ter. Plan integral personal de carácter social.

1. A efectos de lo establecido en el artículo 27 de la presente Ley, la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la elaboración e implantación de un Plan integral personal de carácter social que garantice la protección social de cada una de las víctimas de violencia de género.
2. Dicho Plan, que se elaborará de forma coordinada por las Administraciones competentes en la materia, dará una respuesta individual a cada víctima de violencia de género, integrando las medidas de protección social adecuadas a su situación personal y necesidades, que se gestionarán a través de un expediente único."

Artículo 31. Deberes.

~~"3. Lo dispuesto en el apartado 2 resulta aplicable al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz."~~

Esta apreciación es totalmente innecesaria ya que el personal laboral al servicio de las entidades instrumentales, al igual que el resto de personal laboral es empleado público lo que no precisa de ninguna consideración particular. Entendemos que con este párrafo se pretende realizar un trato discriminatorio y ofensivo en la denominación de este personal.

Artículo 32. Códigos de conducta.

Desde CCOO Andalucía no entendemos el establecimiento de un Código de Conducta ya que sus principios ya están recogidos en el EBEP, si bien en caso de entenderse su necesidad deberá aprobarse para el conjunto de empleadas y empleados públicos, previa negociación colectiva. Además es un sinsentido establecer distinciones entre la conducta del personal de unas consejerías y otras, o de las diferentes entidades instrumentales, por tanto entendemos que, en caso de establecerse, debiera ser un Código para el conjunto de las empleadas y empleados públicos. Por ello, en el caso de mantenerse su elaboración en el texto debiera aparecer con el siguiente tenor:

"La Administración podrá, previa negociación colectiva, aprobar un código de conducta para todo el personal empleado público que concrete lo previsto en este Capítulo para determinados sectores profesionales o colectivos de personal, cuando las peculiaridades de su servicio así lo requieran, los cuales constituirán deberes para dicho personal atendiendo a los principios de la normativa estatal de carácter básico, el cual deberá informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público.

En la Administración de la Junta de Andalucía la aprobación corresponderá al Consejo de Gobierno cuando el personal afectado preste servicios en las Consejerías, y a la persona titular de la Consejería de adscripción cuando se trate de personal de las agencias del sector público andaluz., previa revisión para su aprobación en mesa general."

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 24/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Igualmente no se deben transformar en deberes ya que para eso existe un régimen disciplinario, sino que deben informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario, tal y como se establece en el EBEP.

Artículo 34. Disposiciones comunes.

1. En el desarrollo normativo de la jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones deberá impulsarse la implantación de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, ~~el interés superior de las personas menores y mayores, así como con discapacidad, y la corresponsabilidad entre las personas progenitoras.~~

2. Asimismo, se impulsarán medidas tendentes a la conciliación, racionalización y adaptación de horarios y la desconexión digital.

~~3. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 resulta aplicable al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz."~~

Art. 35. Jornada de trabajo y horario del personal funcionario.

"1. De acuerdo con la normativa estatal de carácter básico, **y previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente**, se determinarán y desarrollarán reglamentariamente la jornada de trabajo general..."

Art.36. Trabajo no presencial y Teletrabajo.

"El trabajo no presencial deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. **Los términos que se dicten en desarrollo de esta materia serán objeto de negociación colectiva."**

Es preciso adaptar definiciones y conceptos al RDL 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a Distancia.

Artículo 38. Vacaciones del personal funcionario.

~~"4.Tendrán preferencia en la elección del período de vacaciones, para hacerlas coincidir con los periodos no lectivos, las personas con hijos o hijas a cargo en edad escolar obligatoria. A través de la negociación colectiva podrán adoptarse medidas de preferencia en la elección del período de vacaciones, así como otras medidas de adaptación o flexibilidad del disfrute de las vacaciones."~~

Artículo 41. Régimen de incompatibilidades.

~~"3. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 resulta aplicable al personal ~~contratado por las entidades instrumentales del sector público~~ **laboral** andaluz."~~

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 25/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Esta apreciación es totalmente innecesaria ya que el personal laboral al servicio de las entidades instrumentales, al igual que el resto de personal laboral es empleado público lo que no precisa de ninguna consideración particular. Entendemos que con este párrafo se pretende realizar un trato discriminatorio y ofensivo en la denominación de este personal.

Artículo 42. Dedicación exclusiva a las funciones públicas.

“No se reconocerá compatibilidad para el desarrollo de actividades privadas y, por tanto, ejercerán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva, **contemplando un complemento de puesto que integre en su valoración, el factor exclusividad:**

c) El personal ~~contratado por~~ **laboral al servicio de** las entidades instrumentales del sector público andaluz, con la excepción del personal de las agencias sanitarias, cuando en sus retribuciones se contemple un complemento de incompatibilidad....”.

Art.46. La formación como derecho.

“1. ~~El personal tiene el derecho a la~~ **Todas las empleadas y empleados públicos sin excepción tienen derecho a** la formación inicial, actualización y perfeccionamiento continuado de sus competencias para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.”

“2.....

El órgano encargado de la formación y el aprendizaje, con la participación negociada de la representación sindical, elaborará su programación teniendo en cuenta los requerimientos de la organización y de las personas como elementos principales de su demanda. En dicha programación ~~deberá garantizarse~~ **se tendrá en cuenta** un adecuado equilibrio territorial **que en todo caso estará supeditada a las necesidades del personal y al interés general**, debiendo realizarse periódicamente la oportuna evaluación de racionalidad, eficacia, eficiencia e impacto de la política de formación del personal.”

Artículo 47. La formación como deber.

“El personal debe contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas. A tal fin, deberá asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, cuando la finalidad de éstas sea adquirir las competencias adecuadas para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, **así como aquellas formaciones en materia de violencia de género y con perspectiva de género.**”

Se propone su inclusión en base al art. 20 de la Ley 7/2018 de 30 de julio que recoge la formación del personal en general de la Junta de Andalucía en materia de violencia de género y perspectiva de género.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 26/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art.51. Concepto.

“1...

El derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo, estando su efectividad sometida, en todo caso, a la cobertura presupuestaria, conforme a una serie de criterios objetivos establecidos mediante la negociación colectiva.”

“2. A estos efectos, se podrán valorar, entre otros..... Todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente, tras la oportuna negociación con las organizaciones sindicales.”

Artículo 52. Sistema de tramos de desarrollo profesional.

2. Para el acceso a la carrera horizontal será requisito un período previo de permanencia tras el ingreso en un grupo o subgrupo, cuya duración se establecerá reglamentariamente.

Cumplido este período previo, para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo, pudiendo ser no consecutivos, o se exigirán los años completos de permanencia, continuados o no, que reglamentariamente se establezcan, y haber superado la valoración correspondiente conforme a los factores que se establecen en el artículo 51.2.

En todo caso, se computarán los años de permanencia en el grupo o subgrupo, con independencia de que los servicios se hayan prestado en el mismo o diferente puesto de ese grupo o subgrupo, así como el tiempo de laboral en puesto funcionario.

Art53. Procedimiento para el reconocimiento

“La valoración del desarrollo profesional para el reconocimiento del ascenso a cada tramo se llevará a cabo por una comisión técnica independiente de carácter colegiado...”

“BIS. Se tendrán que habilitar, al menos, dos periodos al año para la solicitud del reconocimiento del ascenso a cada tramo por grupo o subgrupo.

Se crearán comisiones de seguimiento entre la administración y organizaciones sindicales más representativas en la función pública para velar por la objetividad y transparencia del procedimiento, así como resolver las incidencias que surjan en el mismo. El funcionamiento de dichas comisiones será regulado de forma reglamentaria.”

Artículo 56. Criterios generales.

“e) Se podrán ~~organizar~~ organizarán cursos y otras actividades formativas destinadas...”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 27/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Artículo 58. Concepto.

"2. Serán objeto de negociación colectiva las normas ~~que fijen los criterios generales y~~ **criterios que desarrollen la evaluación del desempeño, así como su diseño, implantación y seguimiento en materia de evaluación del desempeño.**"

Art. 59. Sistemas y criterios de valoración.

"1. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a lo previsto en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley, y se orientarán a la consecución de los objetivos previamente establecidos por la Administración **y acordados con las organizaciones sindicales más representativas en la función pública**, a la mejor gestión pública, a la promoción profesional y a la implicación del personal en la definición de dichos objetivos. **Los objetivos tendrán que ser: alcanzables, evaluables y no subjetivos**"

"3. La valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) ~~El grado de interés, la iniciativa, la aptitud y la actitud con los que se realice el trabajo, incluida la acreditación de competencias a través de la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional.~~
- b) ~~La contribución al logro de los objetivos del órgano o de la unidad administrativa correspondiente y, en su caso, la consecución de los objetivos profesionales que se fijen.~~
- c) ~~La participación en procesos de innovación y formativos, proyectos institucionales y de buenas prácticas en favor de la excelencia y la normalización y racionalización de procesos, y en procesos de gestión y generación de nuevo conocimiento, para la mejora de la organización y gestión administrativas."~~

Art.60 Efectos de la evaluación del desempeño para el personal funcionario.

"1. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de desarrollo profesional, ~~así como para la continuidad en los puestos de trabajo.~~

2. Los efectos de resultados negativos en la evaluación del desempeño, además de la no percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño, serán los siguientes:

b) ~~La obtención de un segundo resultado negativo y consecutivo en la evaluación del desempeño tras la participación en dicho proyecto supondrá que en el primer procedimiento de provisión de puestos de trabajo que se convoque a continuación la persona afectada no podrá valorarse, como mérito de experiencia, el tiempo de trabajo desarrollado durante el período evaluado.~~

c) ~~Reglamentariamente se determinarán los efectos que puedan derivarse en caso de la obtención de terceros o más resultados negativos y consecutivos en la evaluación del desempeño."~~

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 28/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

La Evaluación del desempeño debe estar inspirada en el impulso, motivación y mejora del servicio público que se presta, y no en consecuencias punitivas o sancionadoras sobre el personal, máxime cuando aquellas se dejan a desarrollo reglamentario que además no dejan ningún tipo de participación sindical en su diseño.

Art. 61. La evaluación del desempeño para el personal laboral.

~~“2. En el caso de obtención por el personal laboral fijo de resultados negativos en la evaluación del desempeño se estará a lo que establezcan en materia de extinción de los contratos de trabajo la normativa estatal de carácter básico y los convenios colectivos que resulten de aplicación.”~~

Los efectos de la evaluación del desempeño para el personal laboral no puede ser el despido, tal y como se contempla, reiteramos lo dicho en el anterior apartado.

Art.62. Principios del sistema retributivo.

“1. El sistema retributivo se fundamenta en los siguientes principios:

~~b) Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.”~~

No se precisa qué se quiere decir con sostenibilidad, entendiéndose que pudiera ser sostenibilidad económica o en términos de rentabilidad cuando la actuación del sector público no debe regirse por esos principios.

c) **Negociación** e Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

d) Implantación de un componente de retribuciones variables vinculado a la evaluación del desempeño **y carrera administrativa”.**

“3. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral deberán reflejarse, para cada ejercicio presupuestario **previa negociación con la representación sindical**, en la correspondiente ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la normativa estatal de carácter básico.”

Artículo 64. Retribuciones básicas personales del personal funcionario de carrera.

“b) Los trienios, que consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio **prestados en cualquier administración pública.”**

En el supuesto de que el personal funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 29/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

de distinto subgrupo o grupo de clasificación tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los cuerpos anteriores, en los términos establecidos en la Disposiciones adicional novena.

Los trienios se percibirán, en su totalidad, por las cuantías que correspondan al subgrupo o grupo de clasificación en el que el personal funcionario se encuentre en servicio activo **en el momento de su devengo, sin que pueda alterarse con posterioridad**, o del cuerpo desde el que hubiera pasado, en su caso, a la situación de servicios especiales.”

Art.65. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.

“1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la progresión en la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados **en el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y tareas que hayan sido asignadas al puesto de trabajo**, y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”

“d) Complemento por desempeño, destinado a retribuir la evaluación positiva del desempeño, conforme a lo establecido en el Capítulo III del Título V.

Este complemento tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos **individuales y colectivos** definidos para cada período. El sistema de asignación de este complemento y la periodicidad de su percepción se determinarán reglamentariamente **mediante la negociación colectiva**”.

Artículo 69. Otras retribuciones.

“Igualmente, podrá percibir las ayudas de acción social y el premio por jubilación, **por cualquier causa**, en los términos que reglamentariamente se determinen.”

Art. 70. Retribuciones del personal funcionario interino.

~~“2. El personal funcionario interino no percibirá, en ningún caso, retribuciones en concepto de complemento de carrera profesional.”~~

Este precepto es discriminatorio. El personal funcionario interino debe tener derecho a la carrera horizontal y por tanto complemento de carrera profesional, es discriminatorio, tal y como se está recogiendo en muchas sentencias.

“Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, **que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.**”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 30/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art. 72. Retribuciones del personal eventual.

“3. En el caso de que el personal eventual sea, a su vez, personal funcionario de carrera de la Administración de la Junta de Andalucía, y **opte por permanecer en situación de servicio activo mientras ocupe puestos de eventual,...**”

Art. 73. Retribuciones del personal directivo público profesional.

“1. El personal ~~directivo público profesional~~ **que desempeñe puestos de dirección pública profesional...**”
“2. Cuando el personal directivo sea personal funcionario de carrera de la Administración de la Junta de Andalucía y **opte por permanecer en situación de servicio activo mientras ocupe puestos de eventual,...**”

CAPÍTULO II

Seguridad Social, jubilación y derechos pasivos

Art. 81. Negociación colectiva del personal funcionario y del personal estatutario.

“2. A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación..... siempre que hubieran obtenido el diez por ciento de ~~los representantes~~ **la representación** a personal funcionario e y personal laboral en el ámbito correspondiente a dicha Mesa General.”

La representación sindical debe considerarse, a parte de los sindicatos más representativos, por aquellos que alcancen un 10% en personal funcionario y un 10% en laboral, todo ello de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el caso de no contemplarse así iría en contra de una norma básica.

Artículo 82. Tipología de las Mesas de Negociación.

1. La estructura de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley está constituida por los siguientes tipos de Mesas de Negociación:

a) Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral, que se constituye para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública de Andalucía y sus entidades instrumentales que cuenten con personal empleado público. **Dependiente de esta mesa se constituirá la mesa de negociación del sector público instrumental para la homogeneización y coordinación de las condiciones laborales del personal a su servicio.**”

Artículo 84. Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario.

“Serán objeto de obligada negociación en su ámbito respectivo, y en relación con las competencias de

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 31/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, además de las materias reguladas en la normativa básica estatal, aquellas que esta Ley determine, **en concreto:**

- a. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas que se establezca en la Ley de presupuestos generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- b. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.
- c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y carrera profesional.
- e. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación, la carrera basada en competencias y la promoción interna.
- f. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- g. Los criterios generales de acción social.
- h. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario que tengan que ser reguladas por norma con rango de ley.
- j. Los planes de Igualdad de cada ámbito. Protocolos de Acoso Sexual y por razón de sexo de cada ámbito.”

Art.85. Órganos de representación.

“1.....

La adquisición de la condición de Delegado o Delegada de Personal así como la de persona miembro de una Junta de Personal no supondrá, en ningún caso, la modificación de la relación jurídica que le vincula a la Administración, o la existencia de ~~prerrogativas~~ **condiciones** diferentes a las que le confiere n la normativa estatal de carácter básico y los acuerdos y pactos entre la Administración Pública y las organizaciones sindicales en cada ámbito o Administración.

“2. En la Administración de la Junta de Andalucía existirán las siguientes unidades electorales, en las que se contendrán la totalidad de las unidades administrativas incluidas en su ámbito:

c) En el sector del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, ~~una por cada área de salud~~ **se negociarán las unidades electorales en el seno de la Mesa Sectorial.**

Artículo 87. Bis. Solución extrajudicial de conflictos colectivos en el ámbito de las entidades instrumentales del sector público andaluz.

Se procederá a establecer un sistema, previa negociación colectiva en Mesa General, que garantice la necesaria mediación en el ámbito del SERCLA para los conflictos surgidos en el ámbito de las entidades instrumentales del sector público andaluz.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 32/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Título VIII:

“Planificación ~~de recursos humanos~~ del trabajo de las personas”

Proponemos modificar la denominación del Título en coherencia con lo expresado sobre el objeto y ámbito de aplicación de esta Ley. Consideramos que debe superarse determinados conceptos en una Ley de estas características con clara vocación de permanencia. En este sentido consideramos más adecuado hablar de “personas” y no de “recursos humanos”.

Art. 88. Objetivos de la planificación.

“1. La planificación ~~de los recursos humanos~~ del trabajo del personal tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la acción pública y en la prestación de los servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos, personales, materiales y tecnológicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, así como en la elaboración de sus políticas, su mejor distribución, gestión, formación, motivación, promoción profesional y movilidad.”

Art 89. Objeto y contenido.

“3. Los planes de ordenación de ~~recursos humanos~~ personal serán previamente negociados con la representación sindical y contendrán, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a1) El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.
- a2) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.
- a3) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos: los objetivos a conseguir y los efectivos y estructura del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.
- a4) La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.
- a5) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.
- a6) El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.
- h) Incentivos a la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en el mismo.”

“4. La elaboración de los planes de ordenación ~~de recursos humanos~~ del personal irá precedida de un análisis de las disponibilidades o necesidades de personal, atendiendo tanto al número de efectivos como a sus perfiles profesionales o niveles de cualificación, en el conjunto de la Administración o en un

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 33/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

determinado sector orgánico o funcional de la misma y deberá ser negociado con la representación sindical.”

“5. La elaboración de los Planes de ordenación de recursos humanos, deberán establecerse teniendo en cuenta el diagnóstico de igualdad y el Plan de Igualdad. “

Art. 90. Objeto y contenido.

“1. Las necesidades de personal para cobertura de puestos, con asignación presupuestaria,....”

“2.La oferta de empleo público o instrumento similar debe contener, como mínimo:

a) El número de plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, al igual que por personal laboral al servicio de las entidades instrumentales del sector público andaluz.”

“3. La aprobación por órgano competente de la oferta de empleo...”.

“4. No será necesario que los puestos de trabajo ofertados para ingreso de nuevo personal considerados desiertos, hayan sido convocados previamente para su provisión por el procedimiento de concurso de méritos.”

“6. La oferta de empleo público o instrumento similar se aprobará anualmente y podrá incluir medidas derivadas de la planificación de recursos humanos, y del Plan de Igualdad. “

“7. La ejecución de la OEP o de cualquier instrumento similar deberá desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años.”

Artículo 101. Cuerpos generales y especiales.

En este apartado se propone la creación del Cuerpo de Agentes de medioambientes como cuerpo especial dadas sus peculiaridades y especificidades.

“2. Son cuerpos especiales:

f) Cuerpo de Agentes Medioambientales de la Junta de Andalucía, con las siguientes clasificaciones:

En el Grupo A. Subgrupo A1. Técnico Superior Facultativo Agente Medioambiental

En el Grupo A, Subgrupo A2. Técnico Facultativo Agente Medioambiental

En el Grupo B. Técnico de Gestión. Agente Medioambiental

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 34/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

En el Grupo C, Subgrupo C1. Agente Medioambiental

Reglamentariamente se establecerá la titulación y funciones específicas para cada grupo y subgrupo, manteniéndose en vigor, de forma transitoria, las funciones y normativa de desarrollo existente hasta la aprobación del mismo

Artículo 102. Clasificación del personal laboral.

~~“1. El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral y el respectivo convenio colectivo.”~~

~~2. La Administración orientará la negociación colectiva hacia el objetivo de una clasificación profesional equiparable a la prevista en esta Ley para el personal funcionario, a fin de garantizar la homogeneidad de todo el personal.”~~

La clasificación profesional del personal laboral, vine regulada en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, esto es lo que se establece en el artículo 77 del TREBEP.

En sustitución proponemos desarrollar un nuevo apartado con el siguiente contenido, en consonancia con lo expresado en la consideración general cuarta, y consecuencia de la aplicación del art. 44 del Estatuto de los trabajadores, la directiva europea y las STJUE en esta materia:

“3. Será personal subrogado el definido como aquel que accede al ámbito del empleo público como consecuencia de la prestación directa de servicio público que se venía prestado en gestión indirecta o por entidad fuera ámbito del mismo.

Mantendrá su vínculo jurídico, contrato de trabajo y el conjunto de condiciones de trabajo que posee en el momento de la cesión o internalización, dentro de la unidad objeto de la internalización, conforme a la sucesión de empresas y alcanzando sus puestos de trabajo ordenados la figura a extinguir.

Respetando la voluntariedad del personal de formar parte de la Consejería o entidad del sector público de referencia a la que esté adscrita la unidad internalizada, para la incorporación como personal funcionario o laboral, se deberá llevar a cabo la superación de un proceso selectivo conforme al modo de acceso al empleo público. En este caso se reconocerá la experiencia profesional o tiempo de trabajo homólogo o similar.

Las nuevas vacantes que se produzcan en la unidad internalizada (incluidas las que se generen por bajas definitivas), seguirán obligatoriamente los procesos selectivos de acceso empleo público de la administración de referencia y formaran parte de su RPT, catalogo o inventario de personal.

Salvo a los efectos de movilidad fuera de la unidad internalizada, disfrutará del conjunto de derechos y deberes propios definidos en esta ley para el personal laboral.”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 35/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art. 103. Relaciones de puestos de trabajo.

“1. El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo.

El puesto de trabajo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan.

El puesto de trabajo podrá disponer de una o más dotaciones, tantas como su carga de trabajo o la interdependencia de éstas lo exija.

Se podrá disponer de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los recursos ordinarios.

Se establecerán los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio.

El personal laboral y funcionario tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo.”

“3. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento a través del cual la Administración general de la Junta de Andalucía planifica, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación de los servicios públicos, y serán públicas y negociadas con las organizaciones sindicales”.

Los criterios generales de las RPT se deben de negociar, y nunca se podrá realizar ningún cambio que implique cambio de funciones, tareas, requisitos y retribuciones sin negociación previa.

“5. La elaboración, tramitación, aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración general de la Junta de Andalucía corresponde al Consejo de Gobierno a propuesta de la Consejería competente en materia de función pública,…”

Art. 109. Órganos de selección.

“1. Bis Los miembros de los órganos de selección serán responsables de la transparencia y objetividad de cada procedimiento, del contenido, de la confidencialidad de las pruebas y del estricto cumplimiento de las bases de las convocatorias.

1. Ter Con el fin de mejorar y aplicar criterios de transparencia, se articulará un sistema de participación sindical que asegure que las organizaciones sindicales sean informadas de los criterios, diseño, concreción y desarrollo de los procesos de selección. Igualmente asegurará la participación de las

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 36/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

organizaciones sindicales, en calidad de observadores, en todas las pruebas selectivas”

Entendemos que se trata de una exigencia legal indispensable, además de mejorar la transparencia del proceso.

“3. No podrán formar parte de los órganos de selección:

- c) Estarán constituidos por un número impar de ~~personas~~ miembros.
- e) Las personas, funcionarias o no, que realicen o hubiesen realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas selectivas en los ~~cinco~~ **siete** años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria”.

“4. Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y ~~las personas~~ **los** miembros de los mismos serán responsables...”.

“6. La Administración de la Junta de Andalucía podrá crear órganos especializados y permanentes para la organización de los procesos selectivos.”

La creación de estos órganos debe atenerse a una justificación que no se argumenta en la ley, además se debiera especificar su composición, objetivos, etc.

Art.110. Sistemas selectivos.

“3. La oposición consistirá en la celebración de las pruebas selectivas que se establezcan en la convocatoria, que deberán permitir determinar ~~la idoneidad~~ y la capacidad de las personas aspirantes y establecer su orden de prelación.”

“4. El concurso-oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas **que se establezcan en la convocatoria**, así como la valoración de méritos de las personas aspirantes conforme a los baremos que vengan establecidos en las bases de la convocatoria.”

“6. Los sistemas selectivos de personal funcionario de carrera serán los de oposición y concurso-oposición, El concurso tendrá carácter excepcional y sólo podrá aplicarse en virtud de ley que lo autorice.

El personal laboral fijo puede ser seleccionado por los sistemas de oposición o concurso-oposición o **concurso, de acuerdo con lo establecido en su convenio colectivo**. ~~excepcionalmente, por el sistema de concurso de valoración de méritos cuando se trate del acceso a puestos de trabajo que, en atención a sus peculiares características, deban ser cubiertos por personal con méritos determinados, niveles de experiencia concretos o condiciones no acreditables mediante pruebas objetivas de conocimiento.~~”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 37/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art.111. Contenido y características de los procesos selectivos.

“1.....

Asimismo, para asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, estos podrán completarse, *con la debida justificación de su necesidad, con una exposición curricular, con pruebas psicotécnicas o con pruebas psicométricas relacionadas con la personalidad, con la realización de entrevistas conductuales estructuradas, o de reconocimientos médicos. Estas pruebas estarán adecuadamente documentadas y su contenido deberá estar previamente determinado mediante una memoria comprensiva de su contenido, criterios de valoración y fin de las mismas.”*

“2. Cualquiera que sea el sistema selectivo, las convocatorias podrán prever que el acceso esté condicionado, en una fase posterior, a la realización de unos cursos de formación o especialización, o de un periodo de prácticas, ~~a los que podrá admitirse mayor número de personas asistentes que el de plazas convocadas. Se precisará, en todo caso, si la admisión a tales cursos o prácticas da derecho al acceso al empleo público o si, por el contrario, éste se encuentra condicionado por la superación de dichos cursos o período de prácticas, que serán valorados, bien por el órgano de selección inicial, o por otro que reglamentariamente se determine, de acuerdo con la convocatoria.”~~

El objetivo de esos cursos, o esas prácticas debe de ser mejorar la preparación de las personas que hayan sido seleccionadas para el desempeño del puesto de trabajo. Si se admiten mayor número de personas asistentes que plazas convocadas significaría añadir una fase más al proceso de selección entrando en contradicción con el artículo 110.2.

“3. El contenido de las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de Administración general de la Junta de Andalucía guardará relación con el desempeño de las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa ~~y procurarán la máxima validez predictiva sobre el futuro desempeño de las personas seleccionadas. Para el ingreso en los cuerpos especiales, junto a la validez predictiva, este contenido guardará principalmente relación con el ejercicio de actividades que constituyen el objeto de una peculiar carrera o especialidad.”~~

Insistimos en lo indeterminado del término validez predictiva.

Artículo 112. Convocatoria.

“2. Las bases deberán contener, como mínimo, los siguientes extremos:

~~h) Declaración expresa sobre la posibilidad o no de declarar superado el proceso selectivo a un número de personas aspirantes superior al de plazas convocadas.”~~

No entendemos este extremo ya que supondría establecer criterios de selección externos a los establecidos en el proceso selectivo, como por ejemplo el establecido en el 111.2, cuestión que no compartimos.

“4. Las convocatorias de los procesos de selección de personal funcionario de la Administración general

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 38/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

de la Junta de Andalucía y de personal laboral ~~incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral~~ de la Administración de la Junta de Andalucía corresponden a la Consejería competente en materia de función pública.”

Art. 113. Relación de personas aprobadas.

~~“1. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. En el caso de que el proceso selectivo se complete con la realización de cursos de formación o especialización, o periodo de prácticas en la forma prevista en el artículo 111, la limitación de las personas aprobadas se referirá a los resultados definitivos del curso o prácticas.~~

~~No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de personas aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de las personas aspirantes seleccionadas, antes de su nombramiento o contratación o de su toma de posesión o incorporación al puesto de trabajo, respectivamente, el órgano convocante podrá requerir~~ **requerirá** del órgano de selección relación complementaria de las personas aspirantes que sigan a las propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera o formalización del contrato.

2. En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria ~~pueden prever~~ **establecerán**, como criterio de desempate, **en aquellos cuerpos, especialidades o categorías con presencia masculina superior al 60% se atenderá a la discriminación positiva de sexo femenino. entre otros, que tengan prioridad para el acceso las personas del sexo cuya presencia en el sea inferior al cuarenta por ciento en la fecha de la publicación de la oferta de empleo público o instrumento similar.** “
Como ya se ha especificado en las consideraciones generales las medidas de acción positiva en el acceso al empleo no se toman para equilibrar la representación de uno u otro sexo en el interno de las administraciones o empresas sino para corregir las desigualdades que se dan en el mercado de trabajo (tasa de actividad 13 puntos menor en las mujeres).

“3. En el caso de que la relación de personas aprobadas fuera inferior al de plazas convocadas, las plazas consideradas desiertas incrementarán la siguiente oferta pública de empleo.”

Art. 114. Selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal.

~~“1. La selección del personal funcionario interino.....~~

En los procesos de cobertura de plazas de empleo temporal, o constitución de bolsas, las bases deberán contener, como mínimo:

a) Los conocimientos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, de la agrupación de puestos de trabajo, en su caso, del cuerpo o escala.

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 39/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) Los instrumentos de selección que se utilizarán para acreditar la idoneidad de los aspirantes, así como el peso que se atribuye a cada uno de ellos en el proceso selectivo.

c) La duración del periodo de prácticas y de prueba, en su caso.”

“3. El proceso de selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal garantizará la idoneidad **capacidad** de la persona seleccionada para el adecuado desempeño de las funciones del puesto de trabajo.”

“6. Con carácter subsidiario, **previa justificación del carácter de urgente necesidad así como respetando los principios constitucionales**, una vez agotadas las bolsas de trabajo a que se refieren los apartados 3, 4 y 5, se procederá a remitir oferta genérica al órgano gestor de las políticas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía, en solicitud de personas demandantes de empleo que reúnan las condiciones exigidas. Asimismo, podrá exigirse una titulación o formación específica para garantizar la cobertura inmediata del puesto por personal idóneo al mismo.”

Artículo 115. Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera.

“1. La condición de personal funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca, **con la salvedad de aquellas situaciones que permitan aplazar la toma de posesión.”**

Artículo 118. Prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo.

“4. Como medida de fomento de empleo, la Administración incentivará que las personas funcionarias se acojan a la jubilación anticipada y a la jubilación forzosa al alcanzar la edad que legalmente se determine mediante el premio de jubilación.”

Art. 120. Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo

“3. Readmisión a la condición de personal laboral

a) En aplicación del art. 72.1 de esta Ley

b) En el supuesto de despido objetivo, cuando sea declarado nulo o improcedente por el Juzgado de lo Social competente.”

Art. 121. Principios generales.

“1. Se garantiza el derecho de todo el personal funcionario a las funciones propias del **cargo grupo, cuerpo y categoría** para el que ha sido nombrado, sin perjuicio de su adscripción a uno u otro puesto de trabajo, que atenderá a la carrera profesional del personal al servicio de la Junta de Andalucía, los

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 40/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

sistemas de provisión de puestos de trabajo, las circunstancias personales concurrentes y las necesidades del servicio que así se justifiquen. **Los empleados y empleadas públicas tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de RPT, catálogo de puestos, plantillas estructurales u otro instrumento de gestión de RRHH.**"

"2. Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario se proveerán, con carácter ordinario, mediante los procedimientos previstos en este Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, ~~y en su caso, idoneidad~~. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de provisión de los puestos de trabajo con carácter temporal y extraordinario **seguirá un baremo objetivo y atenderá principalmente...."**

"3. En el marco de los instrumentos de planificación y ordenación a que se refiere el artículo 89, y sin perjuicio del derecho del personal funcionario a la movilidad, podrán establecerse reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria del personal funcionario cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos, **sin que pueda suponer una restricción general a la movilidad**".

Art. 122. Procedimientos ordinarios de provisión.

"El personal laboral se registrará por lo recogido en el convenio colectivo en vigor en cada momento."

Art. 124. Concurso general.

"1...titulaciones académicas, antigüedad **en la Administración como personal funcionario**, y otros adecuados a las características de cada puesto de trabajo. Asimismo,.."

"2. Los concursos generales para la provisión de puestos de trabajo, **incluida la Jefatura de Servicio**, podrán convocarse para la generalidad....."

"3. La provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, cuya forma de provisión en la relación de puestos de trabajo sea el concurso general, ~~podrá tramitarse~~ **será** mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, en cuyo caso, la convocatoria será única, permanente en el tiempo, en los términos que se establezcan reglamentariamente, y abierta a la participación del personal funcionario de carrera que cumpla los requisitos establecidos en sus bases. En caso de no utilizar la modalidad de concurso abierto y permanente, el concurso tendrá lugar **como mínimo** una vez al año."

"5. Para poder participar por primera vez en los concursos generales el personal de la Administración general de la Junta de Andalucía deberá contar, al menos, con ~~dos~~ **tres** años de permanencia en el puesto definitivo desde el que se participa, obtenido por haber participado en algún proceso selectivo de acceso libre o de promoción interna. En caso de haber accedido al nuevo puesto por promoción interna, el computo se realizará desde el momento en el que se ~~acceda al nuevo cuerpo~~ **se resuelva la promoción**, incluso si la persona que promociona se mantuviera en el mismo puesto por ser éste de doble adscripción.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 41/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

“6. El periodo mínimo de permanencia en un puesto de trabajo obtenido por concurso general para participar en los sucesivos procedimientos de provisión por concurso general será asimismo de ~~tres~~ **dos** años.”

“7. El personal funcionario que haya accedido a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso general podrá ser removido del mismo, previa audiencia, mediante resolución motivada, por el órgano que realizó el nombramiento, **oído el órgano de representación del personal cuando se produzca alguna de las siguientes causas:**

~~— a) Cumplimiento inadecuado o rendimiento insuficiente, que no comporte sanción disciplinaria, verificado conforme a los criterios utilizados para la evaluación del desempeño, en el plazo de seis meses desde que se produzca la incorporación al puesto.~~

~~— b) Falta de capacidad sobrevenida o falta de adecuación al puesto de trabajo que impida llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto.~~

~~— c) La obtención de tres resultados negativos de forma consecutiva en la evaluación del desempeño regulada en el Título V.~~

Deben eliminarse todos estos supuestos por inseguridad jurídica, ya que suponen un cese ad hoc.

“8. El personal funcionario también podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de **la supresión o una** alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la relación de puestos de trabajo, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria. **Tal modificación deberá tener reflejo en la relación de puestos de trabajo. Igualmente se producirá la remoción cuando así se resuelva por expediente disciplinario.**”

“Art. 124. Bis Convocatoria de Concurso.

La convocatoria del concurso deberá establecer, entre otras cosas, la proporción que se atribuye a los distintos factores a valorar en cada puesto de trabajo.

Las convocatorias de los concursos deberán contener, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, localización, nivel o encuadramiento y complemento específico asignado de los puestos a proveer.
- b) Requisitos exigidos para el desempeño del puesto, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo y, en su caso, los datos que se recojan en la RPT u otro instrumento de gestión de recursos humanos.
- c) Baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, y la puntuación mínima exigida, en su caso, para acceder al puesto objeto de la convocatoria.
- d) Composición del órgano encargado de la valoración de los aspirantes.
- e) Plazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 42/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

f) La posibilidad de participación, de acuerdo con lo previsto en la RPT, en su caso, en el procedimiento de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario docente e investigador, personal estatutario o personal adscrito al sector de la sanidad o de otras Administraciones Públicas.”

Art. 125. Concurso específico.

“1....

La fase específica consistirá en la valoración de capacidades y aptitudes relacionadas con las funciones encomendadas al puesto de trabajo a cubrir, pudiéndose utilizar para ello la realización de pruebas de carácter práctico, memorias, entrevistas u otros sistemas similares, e incluso la valoración de titulaciones y/o competencias relacionadas con el mismo, , siempre que se evalúen con criterios objetivos. La puntuación asignada a la fase específica será como mínimo del sesenta y cinco por ciento del total como máximo del 50% del total. Deberá desarrollarse reglamentariamente previa negociación con las organizaciones sindicales.”

“4....

En esta comisión estarán presentes las organizaciones sindicales a título informativo.”

“5...

Por su parte, las personas titulares de las ~~Consejerías~~ ~~agencias del sector público andaluz~~ que cuenten con personal funcionario en agencias del sector público andaluz serán...”.

Proponemos su modificación por considerar que los funcionarios adscritos a las Agencias, al depender de la Consejería, deben ser las personas titulares de éstas las competentes para convocar y resolver el concurso.

“8. Para participar en estos concursos se requerirá una experiencia mínima como personal funcionario de ~~tres~~ dos años en el mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el caso de que éste no tenga subgrupo.”

Artículo 126. Libre designación.

“1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente ~~de la idoneidad~~ del grado de cumplimiento de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

“2. La libre designación.....

Directamente dependientes de los órganos directivos con rango mínimo de Dirección General o asimilado y con especiales funciones de asesoramiento y colaboración, siempre con nivel de complemento de destino igual o superior al 30.”

“7. Cuando concurren razones de urgencia o la necesidad de cobertura así lo justifique, el puesto de trabajo podrá ser cubierto de manera inmediata y con carácter provisional por aquellas personas

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 43/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

funcionarias de carrera que, según el criterio de la persona titular del órgano directivo donde se encuentre adscrito el puesto, ~~resulten idóneas~~ **cumplan con los requisitos exigidos** para su desempeño, ~~pudiendo prescindirse del cumplimiento de los requisitos que se establezcan relativos a la experiencia y la formación.~~ En estos casos, el puesto deberá ser convocado en los términos previstos en el apartado 6 y en el plazo máximo de un mes desde el nombramiento provisional efectuado.

“9.....

En caso de no existir puesto de trabajo adecuado o cuando, existiendo éste, no se encontrara dotado, la Consejería con competencias en materia de función pública creará o dotará, en su caso, los puestos que sean necesarios para garantizar el derecho de adscripción. **Dicha plaza figurará en la RPT como puesto a extinguir”.**

Art.127. Movilidad voluntaria provisional.

“2. La designación será realizada por la persona titular de la Consejería de la Junta de Andalucía o agencia del sector público andaluz en cuyo departamento se halle integrado el puesto desocupado, **previa información a la representación sindical,** ~~previa autorización, en su caso, de la Consejería o agencia en cuyo departamento se encuentre el puesto que anteriormente ocupaba la persona seleccionada.”~~

“3 La movilidad provisional podrá extinguirse en cualquier momento. En todo caso, se extinguirá en el momento de la toma de posesión o de la incorporación de la persona titular del puesto de trabajo, por renuncia expresa de la persona interesada que sea aceptada, **cobertura por procedimiento de concurso, o por resolución de expediente disciplinario.** ~~y si se acredita, oída la persona interesada, que ésta manifiesta cumplimiento inadecuado, rendimiento insuficiente o falta de adecuación al puesto de trabajo que impidan llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto, o si desaparecen las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento.~~

~~La extinción de la movilidad provisional a consecuencia de un cumplimiento inadecuado, rendimiento insuficiente o falta de adecuación al puesto de trabajo que impidan llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al puesto deberá ir precedida de una resolución motivada del órgano competente.”~~

“4. Los puestos desempeñados provisionalmente, carentes de titular, deberán ser ofertados en el siguiente concurso general, ~~salvo por razones suficientemente motivadas.”~~

No existen razones jurídicas que justifiquen que estos puestos no salgan a concurso.

“5...

En caso de que el puesto ocupado como consecuencia del procedimiento regulado en el presente artículo fuera de nivel superior al de origen, el tiempo de permanencia en el mismo ~~podrá valorarse se~~ **valorará** para la carrera profesional, una vez que el personal funcionario obtenga por cualquiera de los procedimientos ordinarios de provisión un puesto de dicho nivel.”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 44/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art. 128. Movilidad temporal y estructural.

“2. El destino temporal a que se refiere el apartado anterior habrá de producirse respetando los requisitos establecidos para el desempeño del puesto asignado y tendrá una limitación temporal de seis meses ~~prorrogables, como máximo, por un único periodo igual.~~”
Consideramos que el plazo de 6 meses es más que suficiente.

Art. 129. Movilidad forzosa provisional por cargas de trabajo.

“1. Cuando concurren necesidades de servicio o funcionales, y siempre que no haya podido proveerse un puesto por el procedimiento previsto en el artículo 127, la persona titular de la Consejería de la Junta de Andalucía o agencia del sector público andaluz podrá disponer, en su ámbito respectivo, el traslado forzoso y provisional del personal funcionario a un puesto de trabajo desocupado para el que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, **previa negociación colectiva**, aplicándose a esta movilidad en todo lo demás, ~~cuando sea posible~~, lo previsto para la movilidad voluntaria provisional.

2. Por su parte, la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública podrá disponer, a propuesta de la Consejería o agencia que así lo solicite por necesidades de servicio o funcionales, el traslado forzoso y provisional del personal funcionario a un puesto de trabajo desocupado de cualquier otra Consejería o agencia, para el que reúna los requisitos establecidos para su desempeño, **previa negociación colectiva**, aplicándose igualmente en todo lo demás, ~~cuando sea posible~~, lo previsto para la movilidad voluntaria provisional.

En el caso de que el puesto de trabajo desempeñado por movilidad forzosa provisional tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del puesto de origen, se percibirá, mientras se permanezca en tal situación, un complemento retributivo personal transitorio por la diferencia **y se respetarán en todo caso las condiciones esenciales de trabajo iniciales.**”

La regulación que se haga de la movilidad forzosa provisional deberá respetar lo establecido en el EBEP (art.81) y el respeto a la negociación colectiva.

Artículo 130. Movilidad forzosa definitiva.

“1. La Administración de la Junta de Andalucía, de manera motivada, podrá trasladar al personal funcionario de carrera a Consejerías, unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintas a los de su destino, por necesidades de servicio o funcionales, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares, **previa negociación colectiva.**”

2. Cuando, por motivos excepcionales, los planes de ordenación de recursos ~~u otros instrumentos de la organización administrativa y de personal~~ impliquen cambio de lugar de residencia, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados.”

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 45/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

La regulación que se haga de la movilidad forzosa deberá respetar lo establecido en el EBEP (art.81) y el respeto a la negociación colectiva.

Art. 131. Reasignación de efectivos.

“1. El personal funcionario de carrera cuyo puesto se suprima a consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos u otro instrumento de planificación u ordenación a que se refiere el artículo 89 podrá ser destinado con carácter definitivo, y respetando el tramo de carrera profesional consolidado, a otro puesto de trabajo perteneciente a su cuerpo y especialidad, mediante el procedimiento de reasignación de efectivos, **en el mismo municipio, con efectos del día siguiente al de la fecha de la supresión** aplicándose los criterios objetivos recogidos en el plan y relacionados con las capacidades, aptitudes, formación y experiencia, y los requisitos, condiciones y efectos que se determinen reglamentariamente.”

Art. 132. Adscripción provisional.

“2. Con carácter general, en los supuestos de remoción de un puesto cuya forma de provisión sea el concurso o cuando se produzca el cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación, **y en el caso de reasignación de efectivos** las personas funcionarias de carrera serán adscritas provisionalmente,...

Si la adscripción provisional hubiera de producirse desde una situación administrativa que no comportara la necesidad de respetar las garantías de tramo de carrera profesional y localidad a que se refiere el párrafo primero, la obligación de participar de las personas afectadas se extenderá a todos los concursos generales que se convoquen **en su provincia** durante el periodo de duración de la adscripción provisional, estando obligadas a solicitar, en estos casos, todos los puestos adecuados a su cuerpo y especialidad.”

Proponemos completar este apartado porque la reasignación de efectivos es otra forma de provisión de puestos de trabajo, así como limitamos a la provincia su virtualidad por razones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Artículo 133. Permuta.

“1. El personal funcionario de carrera podrá permutar el puesto de trabajo al que esté adscrito de forma definitiva y que hubiera sido adjudicado mediante la participación en un proceso de acceso o en un concurso general. La permuta se autorizará por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, ~~previo informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.~~”

Art.136. Comisión de servicios interadministrativa.

“2. La comisión de servicios interadministrativa requerirá el previo acuerdo de las Administraciones

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 46/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Públicas afectadas y la aceptación de la persona interesada, pudiendo autorizarse para la realización de programas o trabajos determinados, u otras causas debidamente justificadas, por un periodo máximo de un año, prorrogable anualmente. La duración inicial será fijada de antemano en atención a la naturaleza de los trabajos a desarrollar, y sólo implicará la reserva del puesto cuando éste hubiera sido obtenido por concurso general y fuera acordada por tiempo no superior a un año. No obstante, por razones de interés público, el Consejo de Gobierno podrá autorizar la reserva del puesto de trabajo por tiempo ~~superior a un año~~ **máximo de 2 años**".

Art.137. Comisión de servicios en programas de cooperación internacional.

"2. La duración de la comisión de servicios estará sujeta a los objetivos de la cooperación, no podrá exceder de seis meses y conllevará reserva de puesto de trabajo siempre que este hubiera sido obtenido por concurso general, **prorrogables por otros seis.**"

Art. 143. Servicio activo.

"1. Se hallará en situación de servicio activo quien preste servicios como personal funcionario de carrera en la Administración Pública, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación. **Igualmente se encuentra en situación de servicio activo a todos los efectos, el personal funcionario con dispensa de asistencia por actividades sindicales.**"

Artículo 147. Excedencia voluntaria por interés particular.

"1. El personal podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de dos años inmediatamente anteriores, ~~y habrá de permanecer en la misma durante un periodo mínimo de dos años.~~ Este derecho sólo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia."

Art.148. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

"1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas y debiendo permanecer en la misma durante un período mínimo de ~~dos~~ **un** años, al personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad...."

Art.149. Excedencia por cuidado de familiares.

"6. Quien se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, **así como en los concursos de traslado y promoción interna.**"

Art.150. Excedencia por razón de violencia de género.

"4. Durante los ~~dos~~ **cuatro** primeros meses de esta excedencia las funcionarias tendrán derecho a

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 47/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.”

Art. 153. Excedencia por incompatibilidad.

“1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades, podrá declararse al personal en situación de excedencia por incompatibilidad **que no tendrá limitación temporal** en los siguientes supuestos:...”

Artículo 162. Situaciones administrativas del personal laboral.

“1. El personal laboral se regirá en esta materia por ~~el su~~ Convenio Colectivo propio ~~del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía~~ y por la legislación laboral.

~~El convenio colectivo~~ **Los convenios colectivos** podrán determinar la aplicación de lo dispuesto en este título del personal incluido en su ámbito de aplicación, en lo que resulte compatible con la legislación laboral.

Art. 164. Principios que informan el ejercicio de la potestad disciplinaria

“La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con ~~los siguientes~~ principios **establecidos en la normativa estatal de carácter básico, el de igualdad de medios entre las partes, y de acompañamiento por asistencia técnica profesional o sindical**”:

Añadir al final:

“Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación y se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Solo podrán sancionarse de forma disciplinaria los hechos que ya hubieran sido sancionados disciplinaria o penalmente cuando no exista identidad de fundamento y bien jurídico protegido.”

Se proponen las modificaciones acorde con los principios establecidos por la legislación básica y la jurisprudencia y en lo establecido en el Reglamento del régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

Art. 167. Faltas graves.

“Son faltas graves las siguientes:

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 48/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

~~a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, cuando no sea constitutiva de falta muy grave.~~

~~l) La utilización indebida, para sí o para terceras personas, de forma reiterada, de los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.~~

~~n) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas o afecte al funcionamiento del servicio.~~

~~s) No prestar la colaboración que sea requerida en la instrucción de un procedimiento disciplinario, incluida la incomparecencia injustificada como testigo.~~

~~2. Asimismo será considerada infracción grave, cualquier otro incumplimiento grave de los deberes u obligaciones o de los principios éticos y de conducta, que no deba ser calificado de muy grave.~~

Como ya se ha explicitado en las consideraciones generales, los "códigos de conducta" deben informar la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público, no convertirse en "deberes" por sí mismos ni convertirse en régimen disciplinario paralelo como se pretende.

Igualmente el tratamiento de las drogodependencias debe tratarse con el necesario enfoque integral de prevención incluyendo acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras y no desde un punto de vista meramente disciplinario y sancionador.

Art. 168. Faltas leves.

"Son faltas leves las siguientes:

~~f) La falta de asistencia injustificada a los cursos obligatorios.~~

~~g) El incumplimiento injustificado o inmotivado de trámites procedimentales y plazos, cuando no merezca la calificación de grave.~~

~~i) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozca por razón del puesto de trabajo, salvo que constituya falta grave.~~

Reiteramos lo dispuesto en el artículo anterior.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 49/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Art. 169. Sanciones.

“1...

a) Por faltas muy graves

1º. La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración mínima de ~~dos años~~ y un año y la máxima prevista en la normativa estatal de carácter básico.

2º. El traslado forzoso, ~~con o sin cambio de localidad de residencia, por un periodo de entre un año y un día y tres años.~~ El personal en esta situación no podrá participar en los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo por el periodo establecido en la sanción. **con duración determinada en función de los hechos.”**

b) Por las faltas graves:

1.º La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un periodo de entre ~~quince~~ seis días y ~~dos años~~ un año. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

c) Por faltas leves:

1º. La suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de ~~seis~~ cinco días.”

Artículo 170. Principio de proporcionalidad, criterios de graduación de las faltas y de las sanciones y exención de la responsabilidad disciplinaria.

“1. En la imposición de sanciones disciplinarias se deberá ~~observar~~ justificar la debida idoneidad **proporcionalidad** y necesidad de la sanción a imponer, y su adecuación a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción.”

Artículo 172. Procedimiento disciplinario.

“2. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario, de tramitación abreviada, con audiencia a la persona interesada **y las organizaciones sindicales más representativas presentes en la Mesa General”.**

“3. La duración máxima del procedimiento disciplinario será de ~~seis~~ seis meses...”.

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 50/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

“8. La suspensión provisional como medida provisional en la tramitación de un procedimiento disciplinario se podrá acordar en los términos previstos en el artículo 158, y conforme a lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley.

Toda persona investigada tendrá derecho a la asistencia técnica o sindical en cualquier momento de las actuaciones previas y del expediente disciplinario.”

Artículo 177. Comisión de Coordinación del Empleo Público de Andalucía.

“2. Esta Comisión de Coordinación estará compuesta por representantes de las Consejerías competentes en materia de Administración Pública, educación, salud y Administración Local, así como por representantes de la Administración Local designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y representantes de las Universidades Públicas de Andalucía, designados por el Consejo Andaluz de Universidades y las organizaciones sindicales más representativas presentes en la Mesa General.”

Disposición adicional Cuarta. Tramitación electrónica.

“La administración facilitará los medios y canales de comunicación a sus empleados y empleadas y entidades sindicales.”

Disposición adicional Quinta. Órgano administrativo de resolución de conflictos en materia de personal.

Hay que delimitar y definir más claramente estructura, su composición y funciones así como la participación sindical en el mismo. Se quiere crear un órgano para resolución de recursos individuales que tendría carácter ejecutorio sin mediación alguna.

Disposición adicional Novena. Retribuciones.

“Para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 64.b), párrafo tercero y 66.1 sobre la cuantía de los trienios y el importe de las retribuciones complementarias de las pagas extraordinarias, respectivamente, será necesario que así se establezca en la ley de presupuestos de la Junta de Andalucía, que también determinarán, asimismo, las reglas a las que habrá de sujetarse dicha aplicación, previa negociación con la representación sindical.”

Disposición adicional Undécima: Cuerpos y especialidades de la Administración general de la Junta de Andalucía.

Se propone modificar la enumeración del personal funcionario en cuerpos y especialidades, incluyendo las categorías definidas para cada Grupo en la propuesta de modificación del artículo 101, apartado 2.f) del Cuerpo de Agentes Medioambientales. De esta manera, se completa la adscripción de la totalidad

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 51/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

del personal funcionario, incluyendo a los de este Cuerpo, de nueva creación que, como se ha indicado abarca desde el Grupo A hasta el C.

Disposición Adicional Duodécima: Cambio de denominación de Cuerpos.

El Cuerpo de Ayudantes Técnicos Especialidad Agentes de Medio Ambiente pasa a denominarse Cuerpo de Agentes Medioambientales.

Disposición Adicional Decimoquinta. Declaración a extinguir de cuerpos de personal funcionario.

“Se declaran a extinguir del Cuerpo Auxiliar Técnico las opciones de Guardería Forestal, de Informática y de Seguridad. El Consejo de Gobierno procederá, en su caso, a su reordenación y clasificación integrándolos en los cuerpos que tengan asignados igual titulación académica y retribuciones similares, en el lugar de prestación actual del servicio”.

~~Decimoséptima. Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de Andalucía.~~

~~Se crea, dentro del Grupo A, Subgrupo 1, el Cuerpo Superior de Inspección de Personal de la Junta de Andalucía, para ejercer las funciones de coordinación en materia de personal, de forma que se garantice la igualdad de trato en el ejercicio tanto de los derechos como de los deberes en el ámbito de la gestión de personal, así como todas aquellas otras funciones que garanticen la aplicación homogénea en el ámbito de la Junta de Andalucía de la normativa de recursos humanos, además del ejercicio de las funciones de instrucción y las correspondientes propuestas de resolución en materia disciplinaria.~~

~~Para el ingreso en este Cuerpo será necesario poseer la titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o Grado.~~

Desde CCOO Andalucía no compartimos la creación de un cuerpo dedicado a vigilar al personal funcionario puesto que ya existe la inspección de servicios, lo cual hace pensar que es un apartado con una fuerte carga ideológica no sustentada en ninguna justificación posible.

Disposición adicional Decimoctava. Desarrollo reglamentario para efectividad completa de la Ley.

En los primeros 3 meses tras la entrada en vigor de la presente Ley, se aprobará el desarrollo reglamentario correspondiente, previa negociación colectiva, que permita que esta Ley despliegue todos sus efectos económicos para las empleadas y empleados públicos de forma que la totalidad de trienios en el grupo de servicio activo ; Pagas extraordinarias completas; Promoción de funcionarios y laborales; y carrera profesional horizontal sea de aplicación inmediata en las leyes de presupuesto de la comunidad autónoma andaluza en función de requisitos objetivos y evaluables”.

Resulta imprescindible la inclusión de esta Disposición Adicional para el desarrollo de esta Ley, especialmente en las mejoras que se incluyen para las empleadas y empleados públicos, no quede

LAURA DÍAZ RUIZ		19/04/2021 11:53	PÁGINA 52/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

condicionado a su inclusión en las leyes de presupuestos posteriores en el “momento en que la situación económica lo permita”. Este es un concepto abstracto que no permite tener certeza sobre su aplicación.

Disposición adicional Decimonovena. Modificación de los grupos de clasificación profesional del personal laboral adaptándolos a lo establecido en el artículo 102. 2 de la presente ley.

La Administración orientará la negociación colectiva hacia el objetivo de una clasificación profesional equiparable a la prevista en esta Ley para el personal funcionario, a fin de garantizar la homogeneidad de todo el personal. Para la supresión del actual grupo V y su integración en el equivalente a grupo D, se habilitará un sistema de promoción profesional similar al establecido para la promoción vertical del subgrupo C1 al C2 de personal funcionario, sin perjuicio de lo que se establezca mediante negociación colectiva.

Disposición adicional Vigésima. Ofertas públicas de empleo extraordinarias para las entidades instrumentales.

Para asegurar el cumplimiento del art. 19.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos Generales del Estado, se dispondrán las ofertas públicas de empleo extraordinarias necesarias para las entidades instrumentales del sector público andaluz hasta que se complete el proceso de estabilización del personal.

Disposición adicional Vigésimoprimera. Comisión de Igualdad.

Para el cumplimiento y aplicación de todas las medidas establecidas en esta ley, especialmente la elaboración de los Planes de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad paritaria y de carácter permanente.

Sevilla, a 19 de abril de 2021

	LAURA DÍAZ RUIZ	19/04/2021 11:53	PÁGINA 53/53
VERIFICACIÓN	PECLA6B1608F3FDC9DE4DB8854A635	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			