



## **COMPARECENCIA DE USTEA EN EL PARLAMENTO ANDALUZ SOBRE EL ANTEPROYECTO LEY FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA**

### **Introducción.**

En primer lugar, trasladar nuestro agradecimiento por la oportunidad que se nos brinda de comparecer en esta sede parlamentaria y ante esta Comisión, para exponer nuestra opinión sobre este Proyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, que consideramos de importancia e interés para el personal empleado público.

Después de más de treinta y seis años desde la aprobación de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, USTEA espera que la nueva regulación venga a mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas públicas y la gestión de los recursos humanos y sirva de piedra angular para reforzar el valor del Servicio Público, para lo que se hace necesario dotarlo de suficientes profesionales, tanto personal funcionario como personal laboral, haciendo valer la máxima de Servicios Públicos con Personal Empleado Público. Esperamos que esta Administración sea ambiciosa en el Desarrollo reglamentario y la Negociación colectiva de los aspectos regulados en el Proyecto de Ley y se cumplan las expectativas de modernización, dinamización y buena gobernanza en la gestión de los recursos humanos.

Entrando en materia y, desde nuestra perspectiva sindical, en la que cabe destacar como características y fines más importantes la defensa de los servicios y el empleo públicos queremos abordar, entre otras cuestiones, las siguientes:

### **Personal directivo profesional (Art. 19)**

La regulación del personal directivo público profesional que desarrolla esta Ley puede generar un grupo de personal funcionario y laboral con un estatus ajeno al espíritu del artículo 13 del EBEP, que en la práctica no será accesible mediante la carrera profesional reglada y truncará el acceso a los niveles superiores (del 26 al 30) de la Junta de Andalucía para el personal funcionario. Asimismo no se verá afectado por la evaluación del desempeño al poseer un estatuto propio.

Por otra parte, genera dudas razonables qué puestos serán incorporados al proceso previsto, ni cómo van a encajar los puestos que se proveerán por el sistema de libre designación.

### **Teletrabajo (Art. 37)**

Lamentamos que no se aproveche la oportunidad para profundizar y dar un impulso a la regulación del teletrabajo. Echamos en falta que no se haya aludido a aspectos tales como la desconexión digital y cómo se va a abordar la negociación de aquellas materias que no se encuentren reguladas en la presente Ley.

## **Evaluación del desempeño (arts. 59 a 62)**

La evaluación del desempeño, creemos que no debe derivar en un régimen disciplinario a cubierto con ausencia total de principios y garantías para los derechos del Personal Empleado Público que se vea afectado. Cualquier tipo de sanción debe estar precedida por un procedimiento objetivo y justo.

El único criterio de aplicación objetivo, para generar el cese o remoción a una persona de su puesto de trabajo en esta Ley de Función Pública debe ser el recogido en el articulado de la evaluación del desempeño. Ejemplo claro es el regulado en el art. 129.3, la resolución (aún motivada por el órgano competente) para extinguir una movilidad voluntaria provisional carece de criterios objetivos regulados.

De aquí surge la exigencia de que el desarrollo normativo de la evaluación del desempeño cumpla las expectativas de rigor y transparencia necesarias para no convertirse en un mecanismo de aplicación selectiva interesada.

## **Jubilación parcial**

Entendemos idóneo que se apueste por la Prestación de servicios a tiempo parcial ( Art. 90.3 g) así como, por incentivar la jubilación voluntaria del personal, con respeto a lo previsto en la legislación sobre Seguridad Social. ( Art. 90.3 h) Pedimos que de la misma manera se contemple la jubilación parcial a partir de los 61 años para el personal funcionario.

## **Concurso de traslados abierto y permanente**

Desde USTEA nos congratulamos que se contemple una de nuestras reivindicaciones históricas como es la del concurso de traslados abierto y permanente, motivada por la necesidad de articular un proceso ágil y objetivo en pro de que el personal empleado público que se ve obligado a desplazarse, por la resolución de los diferentes procesos tengan la oportunidad de optar a un mejor destino que le permita una efectiva conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

## **Movilidad interadministrativa**

A tal fin, se debe impulsar la formalización de los instrumentos de colaboración correspondientes que garanticen en términos de reciprocidad y de manera efectiva la movilidad del personal empleado publico de la Junta de Andalucía.

## **CONCLUSIÓN**

Por último, una vez el Proyecto de Ley tome cuerpo de Ley, pedimos que la Administración haga una apuesta firme para reforzar la negociación colectiva, muy importante para que el desarrollo reglamentario y las adaptaciones de convenios colectivos culminen en una aplicación pacífica del articulado susceptible de ser negociado y alcanzar acuerdos. En definitiva, poner en valor la negociación colectiva impulsando las mesas negociadoras, por ej. la del VII Convenio Colectivo. El VI Convenio data de 2002 y la Mesa Negociadora del VII lleva abierto parcheando con un Sistema de Clasificación a medias: categorías mal encuadradas por ejemplo Aux. Autopsia, Grupos I y II sin su correlación con el Plan Bolonia, etc...

Un sistema de clasificación profesional coherente con las necesidades y definición de funciones. El hecho de modificar requisitos de titulación sin un estudio de las funciones, impide que tengamos un sistema organizado conforme al conjunto de cometidos reales asignados a cada puesto de trabajo. Generando conflictos de definición de funciones, movilidades funcionales al margen lo regulado en Convenio. Judicialización innecesaria, derivada de la órdenes de realizar tareas impropias...etc.

Como hemos dicho al principio: USTEA espera que la nueva regulación venga a mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas públicas y la gestión de los recursos humanos y sirva de piedra angular para reforzar el valor del Servicio Público, para lo que se hace necesario dotarlo de suficientes profesionales, tanto personal funcionario como personal laboral, haciendo valer la máxima de Servicios Públicos con Personal Empleado Público. Esta Administración debe ser ambiciosa en la aplicación de la ley, sin adular su espíritu al no llegar a ser fiel reflejo en la Función pública andaluza, alejándose de las políticas de gestión y planificación de RRHH privatizadoras de personal y de externalización de servicios públicos propios.

Para finalizar, desde USTEA pedimos que éste sea un documento vivo que se vaya actualizando a medida que se vayan produciendo cambios en los aspectos que se regulan en este Proyecto.

Sevilla, 20 diciembre 2022