

CCOO no ha apoyado la Oferta de Empleo del 2018

El desacuerdo en la negociación de la Oferta de Empleo del año 2018 es un hecho más que refleja la falta de interés por los temas de personal que ha caracterizado la política del Consejero de Servicios Públicos y Personal.

El borrador de la Oferta de Empleo Público (OEP) presentado por Recursos Humanos (RRHH), se limita a recoger los criterios del II Acuerdo para el empleo público firmado por CCOO (junto a UGT y CSI.F) y el Gobierno de España. Criterios que se trasladaron a la ley de Presupuestos del Estado.

Una vez estudiado, CCOO planteó varias propuestas que pensamos mejoraban la oferta inicial:

- En el turno libre, planteamos cambiar algunas plazas, propuestas por el Ayuntamiento que llevan años vacantes, por otras que consideramos más necesarias para los Servicios. Es el caso de Técnico/a Auxiliar Sociocultural: nuestra propuesta de sacar 11 plazas a turno libre, sumadas a las de consolidación del 2017 y la estabilización de 2017 y 2018 permitía alcanzar casi el 100% de las plazas ocupadas por personal interino en esta categoría.
- En las plazas propuestas para ser cubiertas por los turnos de reserva para personas con discapacidad, personas transexuales o mujeres víctimas de violencia de género, también se hicieron propuestas de modificación. Para evitar, por ejemplo, que una de las plazas reservadas para mujeres víctima de violencia de género se ubique en la categoría de oficial guardallaves, colectivo 100% masculino. **Idea que parece destinada a “cubrir el expediente”**, para que no se cubra y pasarla al turno libre. Por no hablar del derecho a la intimidad de estas personas.
- En la fase de concurso, para los procesos del turno de estabilización se proponía alcanzar el 40% en los méritos. La propuesta se basa en documentos oficiales, de la antigua Secretaría de la Función Pública o de un informe de Abogacía del Estado de fecha 9 de julio de 2018. Ambas dos avalan que: *“La puntuación total en la fase de concurso no podrá superar el máximo permitido por la jurisprudencia. Con el fin de garantizar la seguridad jurídica y evitar impugnaciones, se considera a este respecto que la puntuación del concurso no debe superar el 40% del total”*. Criterio que han adoptado todas las grandes administraciones, la del estado y la autonómica entre otras.

Todas fueron rechazadas por Recursos Humanos. Las dos primeras ni las consideraron. Respecto a la tercera, continúa el empeño del responsable de Recursos Humanos en fijar “la seguridad jurídica” en el 33%. Al margen de cualquier criterio más fundado en derecho, como el de la Abogacía del Estado.

Posteriormente se presentó una propuesta de 5 sindicatos (CCOO, CGT, CSI.F, OSTA y UGT) en la que se recogían algunos de nuestros planteamientos, y un incremento importante de las plazas para el turno de promoción interna; tampoco fue atendida por el Ayuntamiento.

Como conclusión, no hubo voluntad real de negociar ni de aceptar ninguna propuesta de mejora. Es más, desde el minuto uno se dijo a la representación sindical que no se aceptaría nada de quien no firmase la OEP.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que la oferta de empleo no se paraliza, sino que es mayor que otros años gracias al acuerdo de Madrid, CCOO decidió no apoyarla.

De los motivos por los que CCOO no apoya esta oferta el Consejero no sabe nada porque no ha asistido a ninguna reunión sobre la OEP y porque cuando RRHH dio por cerrada la negociación, solicitamos hablar con él, pero el asunto no le pareció tan importante como para hacernos un hueco en su agenda.

La negociación fallida es un hecho más a sumar al cúmulo de despropósitos a los que nos tiene acostumbrados. Empeñando en provocar y crear tensiones y no en buscar salidas y acuerdos con la representación sindical.