

El Concejal de Personal cierra la negociación de las bases de Estabilización de Empleo

El Ayuntamiento, de forma unilateral, da por cerrada la negociación de las bases de los procesos de Estabilización de empleo, tal y como comunicó el concejal de Personal en la reunión mantenida el pasado 9 de octubre.

CCOO considera que dichas bases no son acorde con el espíritu del acuerdo para la mejora del empleo público, firmado en 2017 entre el Ministerio de Función Pública y los sindicatos CCOO, CSIF y UGT, que planteaba los procesos de estabilización como una oportunidad para consolidar las plantillas y, especialmente, dar salida a aquellas situaciones de temporalidad más antiguas.

Con ese fin, CCOO presentó a la mesa de negociación sendas propuestas: una propia y otra conjunta con varios sindicatos, cuyo contenido ya informamos a la plantilla municipal. Y en ambas, entre otras cosas, se recogían los siguientes criterios: un aumento del ratio por plaza en la fase de oposición, un aumento del valor de la fase de concurso llegando al 40% de la nota final y que se tuviera en cuenta, como mérito especial, la experiencia profesional en el desempeño de las plazas cuya numeración aparece en las bases. Además se solicitaba un aplazamiento de la negociación de estas bases en espera a una posible modificación legislativa favorable al personal interino.

Tras considerar que no existen indicios suficientes para posponer la negociación, el Concejal delegado de Personal comunicó en dicha reunión que daba por finalizado el proceso de negociación.

El resultado, con el que no podemos estar más en desacuerdo, es un documento final que, únicamente modifica su propuesta inicial con un pequeño aumento del número de aprobados por plaza que ni siquiera llega a la propuesta sindical presentada.

Las propuestas presentadas por CCOO, tanto la propia como la conjunta con otras secciones sindicales, eran perfectamente asumibles y estaban dentro de los márgenes permitidos por la jurisprudencia. Y que además el tema del 40% en la fase de concurso, abalado tanto por Función Pública como por la Abogacía del Estado, es algo que casi todas las Administraciones vienen aplicando para este tipo de procesos. Por lo tanto entendemos que desde un principio la decisión de no superar el 33% la tenían clara y que todo este tiempo en el que nos han estado diciendo que lo estaban valorando no era más que una estrategia para tenernos entretenidos.

Y así, entre unas cosas y otras y con un poco de suerte, no nos enteraríamos de los movimientos de personal, sin motivación objetiva aparente, que se están realizando o las modificaciones de RPT incrementando puestos altos en la estructura o incluyendo la posibilidad de cubrirlos con personal de otras administraciones, que denotan cierto grado de clientelismo. Esta es la política en materia de personal.