



INTERVENCIÓN DE CCOO EN EL PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA “A PROPUESTA DE STEPA-CATA, IMPACTO DE LA RESOLUCIÓN DEL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

Según el Decreto 80/1997, por el que se regula el Reglamento de provisión de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, el concurso de méritos es el sistema normal de provisión de los puestos adscritos a personal funcionario.

Durante el año 2020 se desarrolló un intenso proceso negociador cuyo objetivo era regular los sistemas de provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la DGA, para introducir sistemas objetivos y transparentes de valoración de méritos para adjudicar los puestos, promoviendo la ocupación de los mismos de manera definitiva y buscando la paulatina eliminación de la provisionalidad en la ocupación de puestos, arrastrada desde hace años en esta Administración.

Todo esto debía abordarse en diferentes frentes:

- Por un lado, se reguló un sistema transparente y objetivo para el desarrollo de los concursos de méritos, con normas que se aplican siempre de la misma manera, sin modificarse mediante convocatorias específicas.
- Por otro lado y con carácter previo, se reguló un procedimiento para la publicación y adjudicación de las comisiones de servicios. En este caso, se consiguió dotar de transparencia a este sistema, hasta aquel momento opaco y de objetividad en una parte de los puestos de trabajo. Para CCOO quedó pendiente dotar de objetividad la adjudicación de TODAS las comisiones de servicios.
- De manera paralela se reguló y se puso en marcha la promoción interna temporal para el personal funcionario de carrera.
- Mientras tanto, cada año el Gobierno de Aragón aprobaba Ofertas de Empleo Público, ordinarias y extraordinarias.

Todas estas medidas se encaminan en la misma dirección: conseguir que el empleo público de Administración General sea fijo y que el personal ocupe los puestos que ha obtenido por sus propios méritos, puestos obtenidos mediante procedimientos con convocatoria pública, y sistemas de asignación de puestos objetivos y transparentes.

El concurso abierto y permanente supone una revolución en la provisión de puestos de trabajo en la DGA, con cambios fundamentales.

- Se elimina la discrecionalidad.



De un sistema en el que los mismos méritos podían contar en un concurso y no ser valorados en otro, en el que podían tratarse méritos semejantes de diferente forma a unos y otros aspirantes, pasamos a un sistema informatizado, en el que los méritos se asignan de la misma forma a todos los aspirantes y no varían de un proceso a otro.

Los méritos se valoran en función de su adscripción a áreas funcionales, eliminando los certificados de funciones y la decisión subjetiva de las comisiones de valoración.

- Se establece un sistema informático, que aportará agilidad en la resolución de los concursos.

Si bien esta primera convocatoria ha sufrido todos los avatares que podían contemplarse, achacables única y exclusivamente a la Administración, que han tenido como consecuencia un retraso respecto al cálculo inicial de plazos, se ha resuelto un concurso de méritos de TODAS las clases de especialidad, de puestos singularizados y no singularizados en el plazo de un año y medio. Hasta ahora, una vuelta completa de concurso de méritos de todos los puestos de la DGA duraba un mínimo de cuatro años.

El objetivo es reducir plazos y acercarnos a los establecidos en la Orden que regula el concurso abierto y permanente. Pero no podemos perder de vista de donde partimos para ser conscientes de lo que se ha conseguido y del trabajo que se ha realizado.

- Eliminación de la puntuación mínima de los puestos singularizados.

Hasta la regulación del concurso abierto y permanente, los puestos singularizados exigían una puntuación mínima en el apartado de especialización para ser asignados en los concursos de méritos.

Un puesto de trabajo podía quedar desierto en un concurso de méritos, a pesar de existir personal funcionario solicitante. Y, al día siguiente, el mismo puesto podía ser ocupado por un funcionario o funcionaria en comisión de servicios que, o bien no lo había solicitado en el concurso de méritos o bien tampoco alcanzaba aquella puntuación mínima. O podía ser ocupado por un funcionario o funcionaria interina procedente de la lista de espera a quien tampoco se le exigía una mínima puntuación de especialización.

Esto no volverá a ocurrir, y favorece la ocupación definitiva de los puestos de trabajo.

- Transparencia.



Todos los méritos alegados por los participantes y su valoración se encuentran ubicados en la Plataforma de Provisión de Puestos y son accesibles. Esto favorece que cualquier error sea detectado por el personal y pueda emprender las reclamaciones y recursos para defender sus derechos.

Todas estas cuestiones son el punto de partida para abordar el punto en el orden del día propuesto por la coalición electoral stepa-cata, que es: *impacto de la resolución del concurso abierto y permanente*.

Como consecuencia de la Resolución del concurso abierto y permanente tenemos una consecuencia principal: hay más de 1000 puestos de trabajo que actualmente están cubiertos de manera provisional (comisión de servicios, promoción interna temporal, adscripción provisional, personal interino) o permanecen vacantes que van a pasar a ser cubiertos de forma definitiva.

Por tanto, queda cumplido el principal objetivo de cualquier fórmula de concurso de méritos, que es la ocupación definitiva de puestos de trabajo por personal funcionario de carrera, que accede a los mismos por sus propios méritos.

El siguiente paso para avanzar en el cumplimiento de este objetivo es convocar lo antes posible la segunda oferta de plazas del concurso abierto y permanente para, tras su resolución, poder dar destino definitivo a todo el personal en destino provisional o en prácticas que han superado procesos selectivos de acceso.

Las plazas vacantes que se generan como consecuencia de este concurso serán cubiertas por personal interino, por los y las aspirantes que han ocupado los primeros puestos en las listas de espera derivadas de los procesos selectivos. Y esto no es malo. Esto es la consecuencia de valorar los conocimientos demostrados de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso al empleo público.

La coalición stepa-cata ha manifestado en varias ocasiones en esta Mesa y en sus comunicaciones a los trabajadores/as que el concurso va a provocar un problema en la prestación de servicios por el cese del personal interino que actualmente presta los mismos. Se trata de una pérdida de talento y experiencia, dicen.

CCOO quiere expresar que esta afirmación supone un enorme desprecio al personal funcionario que ha obtenido destino definitivo en este concurso abierto y permanente.



¿No es capaz el funcionario o la funcionaria de carrera que, tras superar un proceso selectivo y años de experiencia, obtiene un puesto de trabajo mediante el sistema normal de provisión de puestos de trabajo?

¿Una Técnica de Educación Infantil, una Auxiliar de Educación Especial, una Técnica de Cuidados Auxiliares de Enfermería no va a saber desempeñar su trabajo por cambiar de Escuela Infantil, Colegio o de Residencia?

¿Un veterinario, una Ingeniera, un Agente para la Protección de la Naturaleza no va a saber desempeñar su trabajo por cambiar de zona veterinaria, de OCA o de Área Medioambiental?

¿Una administrativa o una técnica de gestión general no va a saber desempeñar la jefatura a la accede de manera definitiva y que ha ganado por ser quien más méritos tiene para desempeñarla? ¿Ha pensado esa coalición que quizá lleva años en la misma sección, en puestos de la misma área funcional? ¿No ha pensado esta coalición electoral que quizá esa trabajadora no ha desempeñado antes ese puesto en comisión de servicios porque su jefe, su jefa ha tomado una decisión subjetiva, discrecional, asignando el puesto a otra persona?

Si no pueden moverse 1.000 personas a la vez, ¿qué hacemos con los 1.112 aspirantes que han superado sus procesos selectivos y están pendientes de su nombramiento o contrato de trabajo?

En definitiva, se mueve menos del 10% de la plantilla de la DGA ¿Es posible que esto suponga un problema para el funcionamiento de la Administración?

Por último, esta Administración es grande, pero no tanto. CCOO ha tenido conocimiento que la coalición stepa-cata se ha dirigido a las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos para que el personal temporal al que desplazan por ocupar plazas en este concurso no sea cesado.

CCOO defiende que sean los méritos los que lleven a cada cual donde le corresponde, que no sea un Secretario General Técnico o un Jefe o Jefa de Servicio de Personal quien decida de manera individual sobre el empleo público en Aragón.

Y, sobre todo, CCOO defiende la capacidad y la profesionalidad de la plantilla de la DGA. Todos nuestros compañeros, nuestras compañeras fijas han superado duros procesos selectivos de acceso y tienen años de experiencia en la Administración. Son perfectamente capaces de desarrollar el trabajo. También atesoran talento.