

El Gobierno de Azcón no apuesta por estabilizar a su personal temporal

El acuerdo de bases de estabilización alcanzado por el concejal de Personal y los sindicatos CSL y UGT, infravalora la experiencia profesional y pone en peligro la continuidad del personal municipal temporal.

La aprobación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tenía como objetivo reducir la alta tasa de temporalidad existente en todas las Administraciones Públicas. Y marcaba unos plazos para ello. Para la publicación de las bases el 31 de diciembre de 2022. Seis meses teníamos para abordar una negociación que se sabía iba a ser complicada.

La primera reunión no se produjo hasta el 24 de octubre. En varias ocasiones, le recordamos al Concejal Delegado de Personal que era necesario empezar a tratar este tema. Sencillamente, no había interés por su parte en dedicar tiempo y esfuerzo en conseguir unas buenas bases para su personal temporal. No ha sido responsabilidad de los Sindicatos llegar a noviembre sin haber empezado con este proceso. La propuesta de CCOO se conocía desde septiembre, no así la del Ayuntamiento que nos la enviaron dos días después de esa primera reunión y cuya extensión no alcanzaba ni a una cara de un folio. Este era su interés.

El Concejal Delegado nos ha dicho en varias ocasiones que hemos sido inflexibles. Hasta tres propuestas hemos presentado. Las propias de cada sindicato, que fueron rechazadas el primer día y dos conjuntas. CCOO, CGT, CSIF, FORZAPOL, STAZ y UGT hicimos el esfuerzo de "renunciar" a nuestras propuestas individuales y trabajar en una común con la que poder hacer mas fuerza y acercarnos a lo planteado por el Ayuntamiento. Con un objetivo claro: minimizar al máximo el riesgo de que personas de otras Administraciones pudieran llegar a tener más puntos que el personal propio. Objetivo que, a la vista del resultado, no coincide ni con el de este Equipo de Gobierno ni con los sindicatos que han apoyado las bases.

Si hablamos del concurso de méritos (para el personal temporal anterior al año 2016, según dice la Ley 20/2021) no tiene justificación que un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras temporales de este Ayuntamiento no puedan alcanzar el total de los puntos. No tiene justificación que las opciones para quienes lleven trabajando siete, ocho e incluso once años se reduzcan a la mínima expresión, ni tampoco la tiene que aquellos/as con más antigüedad vean mermadas sus opciones bien por no tener titulación superior a la exigida para el acceso, bien por no poder obtener la puntuación que va a darse a los exámenes aprobados (es posible que en algunas categorías ni siquiera haya habido oposiciones). Los criterios de desempate, fundamentales para algunas categorías, ni siquiera aparecen en la propuesta acordada.

Injustificable es también que se hayan aprobado unas bases para el concurso-oposición mucho peores, en la fase de concurso, que las que han regido los procesos de estabilización derivados de los años 2017 y 2018. Y tampoco encontramos argumentos que nos permitan entender porque no se han tenido en cuenta algunos aspectos, tanto de la Ley, como de las recomendaciones de Función Pública, para la fase de oposición, como, por ejemplo, la reducción del número de ejercicios, temas o que los exámenes no fueran eliminatorios. De estos procesos, prácticamente, no se ha hablado.

Por ello, CCOO requiere al Alcalde, Sr. Azcón, responsable último de la política de personal, a que no dé por cerrada la negociación. La retome con la mayoría de la representación sindical, con el objetivo que conseguir unas bases más justas para el personal municipal temporal que, durante años, han venido prestando servicio a la ciudadanía.