

CCOO LOGRAMOS PONER EN MARCHA LA ESTABILIZACIÓN LA FIRMA DEL ACUERDO ES NECESARIA PARA GARANTIZAR SU DESARROLLO

11/12/19

- EL ACUERDO PRESENTADO POR LA ADMINISTRACIÓN RECOGE BUENA PARTE DE LAS CUESTIONES QUE **CCOO** HABÍAMOS EXIGIDO:
 - **concurso previo** en organismos en que se justifique su necesidad -específicamente se recoge el SEPE-, e incluyendo al personal laboral;
 - **garantía de titulación de acceso** para quienes ocupan puestos de personal laboral cuyos requisitos se han modificado al aplicar el encuadramiento del IV Convenio Único;
 - **definición de los procesos selectivos**, fijando una graduación en la valoración de los méritos profesionales;
 - **coincidencia de al menos una prueba selectiva**, preferentemente la primera, con las ofertas de empleo público -para evitar competencia y fomentar la cobertura de vacantes-;
 - medidas que permitan una **segunda vuelta para las posibles vacantes** que no sean cubiertas, para evitar la pérdida de empleo.
- SE ABREN DISCUSIONES QUE **CCOO** ENTENDEMOS DEBEN SEGUIR DESARROLLÁNDOSE:
 - **aplicación de normativa específica** en procesos selectivos -Ley de la Ciencia o personal estatutario-
 - **criterios de los procesos selectivos**, en la Comisión de seguimiento.
- **QUEDAN SIN RESPUESTA** ALGUNOS PLANTEAMIENTOS QUE **CCOO** CONSIDERAMOS MEJORADO SENSIBLEMENTE EL ACUERDO:
 - **creación de los puestos** que sea necesario de manera previa a las convocatorias, sin amortizaciones y garantizando que no se pierde empleo;
 - **cambio de vínculo jurídico** de aquellas plazas que desarrollan funciones coincidentes con las de personal funcionario, ahorrando un proceso selectivo de funcionarización a quienes participen en la estabilización.
 - Estabilización en el marco del **Convenio Único del personal fuera de convenio**.
- **CCOO** recordamos que la negociación sobre los procesos de estabilización se retomaron después de nuestra concentración del 7 de noviembre, tras cuatro meses sin reuniones al respecto. **Conseguimos así nuestra exigencia** de impulsar los procesos antes de que termine 2019.

NOTA INFORMATIVA

Este miércoles, 11 diciembre, **CCOO** hemos conseguido poner en marcha los procesos de **estabilización** del empleo temporal en la Administración General del Estado durante 2019, exigencia que planteamos a la Secretaría de Estado de Función Pública en nuestra concentración del 7 de noviembre. Un desarrollo que llega con un **injustificable retraso**, ya que estos procesos se comprometieron en el I Acuerdo de mejora del empleo público y condiciones de trabajo, de marzo de 2017, y se ampliaron en el II Acuerdo, de marzo de 2018.

Buena parte de las medidas que gobernarán la estabilización dan **respuesta a los criterios que CCOO planteamos** desde el primer momento. Sin embargo, otras cuestiones han quedado aparcadas por una Administración más pendiente de recordarnos que va a estabilizar el empleo sin estar obligada -con una actitud conformista y remarcando que la AGE no supera el 8 % de temporalidad-, que interesada en hacer uso de una **herramienta que corrija la perversión del abuso de empleo temporal** que lleva años fomentando en nuestro ámbito.

Esta actitud se percibe desde la negociación del preámbulo, donde ha costado que se haga una referencia exigida por **CCOO** a que **estos procesos no pueden suponer pérdida de empleo**. Es más, lo recogen como una mera "intención".

En el desarrollo del Acuerdo, se garantiza un **concurso de traslados previo** a la oferta de puestos en los ámbitos en que se justifique su necesidad, con especial mención al SEPE. **Se respeta la propuesta de CCOO**, un concurso restringido al personal del propio organismo, orientado a la movilidad geográfica y con peso de la antigüedad como mérito principal. No sin recelo, se admite nuestro planteamiento de **incluir en esta posibilidad al personal laboral**. De nuevo encontramos una inexplicable resistencia a remitir de forma expresa a la negociación de la oportunidad de llevar a cabo estos concursos.

No sin dificultad, **CCOO** conseguimos garantizar que el **personal laboral que desarrolla el trabajo pueda participar en el proceso selectivo** cuando la aplicación del encuadramiento del IV Convenio Único requiera una **titulación superior a la exigida** en el momento en que se accedió al puesto.

En lo referente a la aplicación de la normativa específica en aquellos ámbitos que cuenten con ella, apartado en que se apunta al contenido relativo a los procesos selectivos en el marco de la Ley de la Ciencia o el personal estatutario, este planteamiento nos pone en alerta ante las **posibles consecuencias**, y la necesidad de articular medidas para impedir una extralimitación más allá de su estricto cumplimiento; advertimos que, si se produce esa extralimitación, defenderíamos los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en los tribunales. En cuanto al personal estatutario, **CCOO** entendíamos que no estaba de más una **remisión a sus propios ámbitos de participación** -esto es, las mesas delegadas correspondientes-, pero se deriva a una próxima reunión sobre las estructuras de negociación.

CCOO seguimos insistiendo en la **pérdida de oportunidad que supone mantener las convocatorias con idéntica naturaleza jurídica** cuando se desarrollan funciones de personal funcionario, así como de **incluir al personal laboral fuera de convenio** en el IV Convenio Único. Como se ha venido

produciendo durante todo el proceso de negociación, Administración y resto de organizaciones sindicales parecen cómodos con enfrentar al personal a este doble proceso selectivo.

Los criterios para el **desarrollo de los procesos selectivos**, que durante la negociación se han planteado como comunes para todos los puestos, aparecen ahora únicamente para personal funcionario. De pronto, **la Administración separa al personal laboral** de la vía que se venía desarrollando, y nos cuesta abrir la redacción del Acuerdo para incluir una referencia a la filosofía recogida para personal funcionario, que venga a cerrar las incertidumbres que ahora planean. Así, **logramos fijar una graduación en la valoración de los méritos profesionales** en función del tiempo de trabajo desarrollado y la Administración Pública o sector de actividad, de manera que únicamente se permita alcanzar la puntuación máxima cuando el trabajo se desarrolle en la AGE. Será necesario continuar esta discusión en los ámbitos de negociación del personal laboral.

Queda también recogida nuestra exigencia en lo referente a la **coincidencia de los procesos selectivos**, medida que **CCOO** consideramos esencial para **prevenir una posible concurrencia** que genere desigualdad de oportunidades y para **evitar que los puestos ofertados queden vacantes** por la obtención de una o un aspirante de varias plazas. El Acuerdo recoge expresamente que **al menos una prueba será coincidente**, preferentemente la primera.

CCOO, en la línea expuesta en el preámbulo, **hemos insistido en que no podemos permitir que se produzca pérdida de empleo público** como consecuencia del desarrollo de la estabilización. Aunque no es la manera que nos gustaría -entendemos que partir de la creación previa de las vacantes nos sitúa en un escenario de mayor garantía-, se establece una nueva convocatoria o su incorporación en el “real decreto escoba”, que recogerá además los puestos que continuamos identificando y continúan pendientes de certificación.

Finalmente, **CCOO** seguimos manifestando que **no admitimos que se usen vacantes para la creación de los puestos** que así lo requieran. Como es habitual, la culpa se aleja, en este caso al tejado de la CECIR, que procederá como considere oportuno -sin transparencia y sin participación sindical-. Advertimos de las situaciones que esto puede generar en las RPT de algunos organismos, pero no parece que haya intención de adoptar una posición lógica por más que recordemos que estas plazas ya cuentan con dotación presupuestaria.

Aunque reconocemos ciertos avances, los planteamientos que recoge la Administración **no coinciden plenamente con las propuestas que CCOO entendemos que deben gobernar estos procesos**. Sin embargo, un importante número de cuestiones serán **objeto de discusión en la Comisión de seguimiento**, que terminará de definir estos procesos, así como en los correspondientes ámbitos de negociación de personal laboral. Consideramos, por tanto, que no es posible renunciar a continuar defendiendo lo que entendemos lógico y avalamos el Acuerdo con el **compromiso de mantener nuestros criterios como garantía** para las personas aspirantes que participen en los procesos de estabilización.