COMUNICADO DE UGT RELATIVO A LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL DÍA 14 DE MARZO DE 2022.

- Oferta Pública de Empleo 2021 de Estabilización.

UGT ha comprobado los listados remitidos por el Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos de quien hemos solicitado algunas aclaraciones interpretativas y los hemos contrastado con los datos proporcionados por correo electrónico por el personal interino, no observando ningún error. En todo caso, **serán objeto de publicación y posibilidad de alegaciones lo que dota al proceso de la seguridad jurídica que requiere el proceso**.

En el período que abarca desde la fecha de la presente MGN, 14/03/2022 hasta el 31/05/2022 fecha límite de la aprobación de ofertas públicas de estabilización, hay un margen para aprobar una última OEP de Estabilización en la que se podrían incluir algunos puestos que, a día de hoy todavía dependen de procesos de provisión de puestos de trabajo en marcha o de la aprobación definitiva de la creación de alguna plaza. Se trata de pocas plazas que por equidad y justicia debemos hacer el esfuerzo máximo para su aprobación y publicación como Estabilización antes de la fecha límite señalada.

VOTO DE UGT: FAVORABLE.

- Oferta Pública de Empleo Público 2022, turno libre.

Este asunto está íntimamente relacionado con el proceso masivo de Estabilización por el que se convertirán en empleados/as públicos/as **más de 185 trabajadores/as que han sufrido abuso de temporalidad sin poder entre muchos otros derechos acceder a una carrera administrativa**. UGT celebra y aplaude la celebración del proceso de Estabilización porque es lamentable que las Administraciones Públicas en general hayan tenido lustros y décadas a personal en precario, cuando deberíamos dar ejemplo a la sociedad.

El acceso al empleo, y el público no es una excepción, es un derecho de los ciudadanos y todos/as debemos luchar para que no se considere un" artículo de lujo" o algo que sirva para mercadear. Esto no ha ocurrido en esta Diputación, puesto que hemos sido víctimas de unas tasas de reposición de efectivos que han sido una lacra y de una falta de claridad sobre el proceso por parte del legislador.

Tras el proceso de Estabilización la ley prevé que se refuerce la concepción clásica de acceso a la función pública, es decir que cuando un interino ingresa en la Administración sabe que ese año o al siguiente su plaza sale a oposición o concurso-oposición en OEP de turno libre.

En la propuesta que se nos presenta, como no podía ser de otra manera, no se incluyen la totalidad de plazas de interinos/as excluidas de Estabilización, ya que se vuelve a aplicar **por imperativo legal** la tasa de reposición de efectivos y esto supone la existencia de una **"bolsa de 26 interinos/as"** que

en algunos casos ya tienen la condición de larga duración o en abuso de temporalidad, y en otros casos, la tendrán con el paso de los meses. La Ley 20/2021 definió un marco en el que los trabajadores que hayan ingresado a partir del 31/12/2017 no pueden acceder a este proceso.

Por lo tanto aunque muchos de los trabajadores que entraron a partir de 2018 también tienen la consideración de encontrarse en abuso de temporalidad, de acuerdo la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, no pueden acceder al proceso de estabilización y otros de esa bolsa extraña de 26 trabajadores también parecen abocados a tal consideración.

Es decir, la aplicación de la Ley 20/2021 da lugar a que el problema que tenían 185 trabajadores se repite ahora para bastantes de los 26. A día de hoy para 13, que ya tienen esa consideración de en abuso de temporalidad. Cifra que se irá incrementando con el paso de los meses de trabajo sin que se puedan incluir en Oferta Pública de Empleo por la Tasa de reposición de efectivos.

Por otra parte, nos encontramos con el criterio de incluir en las OEP's de turno libre las plazas ocupadas más recientemente hasta llegar al tope que permita la tasa de reposición, este año fijado en 23 plazas.

El Servicio de Planificación y Gestión de Recursos Humanos como consecuencia de la enorme cantidad de procesos selectivos realizados o en marcha (provisión de más de 70 puestos de trabajo, desarrollo de las oposiciones y concursos de OEP libre con ejercicios deben realizarse varios turnos por los afectos por COVID) se encuentra en una situación de excesiva carga. Esto puede repercutir en el resto de negociaciones de las que os hablamos constantemente y la ordenación de los procesos con la acumulación de plazas de una misma categoría, es una opción que reduce el esfuerzo organizacional, ya que supone no repetir procesos selectivos en años consecutivos para las mismas categorías. La propuesta de la Corporación se orienta en ese sentido, lo que supone que una única plaza no siga el orden lineal de incluir en OEP libre, las plazas ocupadas más recientemente. Así esta plaza se acumulará con otras de la misma categoría cuyas OEP's ya habían sido aprobadas y no ejecutadas, para su convocatoria conjunta.

UGT nos sentimos más cómodos con aplicar rigurosamente el criterio aunque tampoco es aconsejable el retraso de muchas negociaciones por la carga de trabajo que provocan los procesos selectivos.

VOTO DE UGT: ABSTENCIÓN.

- Borrador de criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre.

Se nos adjunta el borrador de *"Criterios comunes para la aplicación del proceso de Estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público"* de la Dirección General de la Función Pública.

Este documento al margen de ser un borrador contiene una serie de criterios que no resultan vinculantes para la negociación que se debe realizar en esta Diputación. Esta es una apreciación en la que hemos coincidido en el seno de la Mesa.

Hay también consenso en que los méritos profesionales alcancen el límite máximo posible dentro de los márgenes legales, por lo tanto no se comparte el criterio del borrador presentado por la Dirección General de Función Pública que propone para las plazas con sistema de selección mediante concurso de méritos, que los méritos profesionales se valoren hasta un 60% y los méritos académicos con un límite del 40%. La proporcionalidad, en el caso de que se incluyan méritos académicos que todavía no es definitivo, será muy distinta.

Es procedente del mismo modo que en los supuestos de concurso-oposición los temarios sean reducidos, tomando como referencia los procesos de promoción interna, lo que facilitará la preparación.

También resulta pacífico el criterio de que los méritos por experiencia en la Administración convocante pueden valorarse de forma distinta a los de otras Administraciones o resto del Sector Público, algo en lo que coincidimos con el borrador de la Dirección General de la Función Pública. Este es un criterio del que ya os informamos en UGT-Diputación en el año 2019 adjuntado la STS 878/2019 de 24 de junio:

https://www.dacoruna.gal/files/6916/2081/0166/2019.06.24_-_STS_878.2019_No_arbitrario_puntuar_diferente_experiencia_en_distintas_administraciones.pdf

Creemos que los sindicatos estamos en una misma línea para conseguir unas bases ajustadas a derecho y que proteja los intereses del personal interino de esta Diputación y confiamos plenamente en este Gobierno Provincial para llevar a cabo este proceso histórico.

UGT-Diputación considera que el proceso de Estabilización no debe ser un “cambio de cromos” entre administraciones ni un ERE, y creemos que se están dando los pasos correctos para un proceso en la buena dirección.

- Ruegos y Preguntas.

1) En relación de las vacaciones en el Fogar Infantil Emilio Romay (FIER) tenemos conocimiento que por la Administración del Centro se está dialogando con las trabajadoras para llegar a acuerdos por Hogares y que las soluciones son dispares. Así mientras en uno se ha llegado a acuerdo por períodos mensuales en otro por períodos de quince días y desconocemos el resultado definitivo en el tercer hogar que está operativo en estos momentos.

UGT-Diputación propone que las vacaciones se concedan con carácter general en los meses de **julio y agosto**, como se hacía al principio de la gestión de la actual Dirección y anteriormente cuando la gestión del centro se realizó por personal religioso. Esto supondría que en lugar de realizar contrataciones como refuerzo durante los meses de junio a septiembre incluidos, se concentraran en los meses de julio y agosto. Así en lugar de 8 contrataciones se necesitarían 12 pero sólo en esos dos meses, asimismo daría lugar a que en los meses de junio y septiembre en los que hay colegio, con traslados a los mismos y otras situaciones complejas, se pueda atender a los menores con personal de plantilla más experimentado. Creemos que si la Corporación se decide a aprobar esta propuesta para este año, el resultado será muy favorable y quedará como solución estable.

Por otra parte la concesión de días de vacaciones nunca puede suponer la pérdida de días de descanso. En ocasiones se programa el inicio de vacaciones el día que tocaba descanso tras turnos, lo que supone que no todas las trabajadoras tengan turnos equitativos de descanso. El número de días de descanso que se fija en el cuadro anual debe respetarse compensándose en su caso durante el año.

Queremos insistir en que la solución que se dé al problema de vacaciones en el FIER debe ser duradera, de forma que las empleadas públicas del Centro puedan hacer una planificación y saber cuando les tocará para el año que viene, mediante una rotación. Por eso la propuesta de concentrar, con carácter general, las vacaciones en julio y agosto resolvería también este problema de inseguridad y falta de previsión.

2) El último asunto del que queremos alertar en este turno de Ruegos y Preguntas es de **la grave pérdida de poder adquisitivo** de los/as empleados/as públicos/as en este último año.

Como todo el mundo sabe la subida de retribuciones para este año 2022 sólo ha alcanzado el 2%.

El IPC ha subido por encima del 7,5%. Este es un índice compuesto que recoge numerosos conceptos de consumo, pero la incidencia en gastos de consumo masivo como electricidad, combustibles (gasolina, diesel) o cesta de la compra, ha sido exponencial de tal forma que la pérdida real de poder adquisitivo en la inmensa mayoría de hogares no se puede cifrar sólo en ese 5,5% (7,5% – 2%), sino que excede en muchos casos del **doble de esa cifra**.

Es una cifra alarmante y corresponde a esta Mesa, en el ámbito de sus competencias y con las limitaciones que impone nuestro ordenamiento jurídico, tratar de mitigar en la medida de lo posible su impacto. Existen dos negociaciones que podrían dar lugar a ello:

- Promociones internas del personal
- En el seno de la Comisión Técnica de Valoración revisar alegaciones, reivindicaciones de colectivos, estudio de la actualización del valor/punto, etc.

Estamos abiertos a cualquier otra negociación que pueda mitigar esta alarmante pérdida de poder adquisitivo. Escojan la negociación o negociaciones que consideren oportunas y sentémonos a hablar y negociar sobre el tema.

Por último y ya fuera de Mesa General de Negociación de la Diputación os informamos que UGT, CSIF y CCOO presentaron el pasado 10 de marzo de 2022 una nota conjunta, que se adjunta, sobre la **Reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre Temporalidad**, en la que se exigió un mayor compromiso en la negociación del III Acuerdo de salarios, empleo e igualdad que tienen que ser esenciales, junto a una prioridad: **“Impulsar la promoción interna y la movilidad”**.

A Coruña, 14 de marzo de 2022

UGT-Diputación,