



UGT INFORMA



GRUPO DE TRABAJO NEGOCIACIÓN DECRETO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA JCCM

13/01/2017

El pasado 13 de enero de 2017 estaba convocada esta Mesa, entrando a debatir sobre la valoración de méritos del concurso general, abordando los asuntos que detallamos a continuación.

1. Grado personal

Se plantea dejar igual la puntuación obtenida cuando el grado personal es superior en un nivel o más al del puesto solicitado, así como la puntuación por tener un grado personal igual al nivel del puesto solicitado. Por otro lado, cuando el grado personal es inferior al nivel del puesto solicitado podemos encontrarnos ante seis franjas puntuables que van desde los 12 puntos hasta los 2 puntos, en este caso, se plantea reducir el número de dichas franjas puntuables en lugar de seis a tres o cuatro, la puntuación obtenida en cada franja todavía está por determinar. La motivación es que esta escala de puntuaciones no es realista, y en muchos nunca se llega a puntuar en las franjas más bajas.

En principio se plantean varias opciones para reducir el número de franjas, agrupar dos franjas en una misma puntuación o eliminar franjas por debajo.

Tras un breve debate y sin llegar a conseguir un punto de vista común, queda pendiente para la siguiente reunión determinar en número total de franjas puntuables así como su puntuación concreta.

2. Valoración del trabajo desarrollado

a. Nivel del puesto de trabajo

Se plantea valorar en este mérito el tiempo de trabajo desarrollado como personal interino, en virtud de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio de 1999 a la que se apeló en un conflicto judicial en la junta de Andalucía, sin sentencia, ya que la Junta entendió que iba a perder.

Entendemos que esto implicaría valorar todo aquello que dentro de la antigüedad es experiencia, no solo el nivel del puesto de trabajo, ampliando la posibilidad existente ya, ahora solo a través de la valoración de la antigüedad, de que un trabajador con menos antigüedad como funcionario de carrera supere en el concurso a otro que tenga más.





Los servicios jurídicos están **trabajando** y estudiando esta circunstancia, **ya que en el caso de que la Ley obligue** a valorar no solo la antigüedad sino también la experiencia acumulada como personal interino, **poco tendremos que decidir o debatir en este punto.**

Área funcional

Nos preguntamos cuál es el objetivo de este mérito cuando pueden darse casos como por ejemplo, que un trabajador lleve diez años en un área, haya estado los últimos cuatro en otra área, y en caso de decidir volver a la anterior no se considere como mérito la experiencia acumulada en esos diez años.

En este sentido puede darse la circunstancia de que un trabajador no pueda acceder a una jefatura de sección de personal en una Dirección Provincial por no pertenecer al área, pero sí pueda acceder a dos puestos por encima, una secretaria provincial, de más responsabilidad, a través de una libre designación, no siendo ya tan importante la posesión de méritos en el área concreta.

Entendemos que esto es incongruente y en buena medida es una herramienta para limitar la movilidad, no para provisionar los puestos **con el personal más cualificado**, ya que podría considerarse que alguien con un año de experiencia aporta más méritos para el ejercicio de una profesión que alguien que tenga veinte años de experiencia, no tiene sentido.

Así pues proponemos eliminar la caducidad de la carrera profesional, de modo que no se tenga en cuenta lo realizado sólo en los últimos cuatro años, sino en toda la carrera.

La Administración nos contesta que de valorar todos los años trabajados sería una tarea muy complicada y tediosa en cuanto a obtener toda la información, esto conllevaría a que la resolución de los concursos se retrasaría bastante más que actualmente contradiciendo lo que estamos solicitando que es aumentar la periodicidad de los mismos, con estos argumentos la Administración ve nuestra propuesta como inviable, como réplica solicitamos que al menos se doble el número de años atrás que se tienen en cuenta para calcular este mérito y que se reduzca el peso del área funcional en la puntuación del concurso. Si fuera así, para el caso del trabajador con veinte años de experiencia que poníamos en el primer párrafo, esta experiencia no sería desconsiderada como es ahora, pero tampoco completamente tenida en cuenta como planteamos nosotros, nos quedaríamos justo en el punto medio. Si además reducimos el peso del área funcional, seguimos teniendo en cuenta la experiencia de los trabajadores en ámbitos concretos pero reducimos los efectos meramente limitadores de movilidad de este mérito.

El debate sobre esta cuestión queda pendiente **para la siguiente reunión.**

3. Formación.

Todos recibimos opiniones de nuestros compañeros en dos sentidos:

- Valorar a quien siga formándose

Está claro que conceptualmente aporta más mérito quien tiene una actividad formativa actual frente a quien dejó de formarse en cuanto alcanzó el máximo puntuable, también está claro que aporta más mérito en este campo, quien tiene más horas de formación.





Llevar esto a la práctica tiene problemas a efectos del tiempo de trabajo de los equipos de valoración. Valorar más méritos supone tener que emplear más tiempo, cuando por otro lado estamos planteando aumentar la periodicidad de los concursos. Por otro lado, diferenciar entre la formación actual y pasada parece chocar con jurisprudencia.

Así pues, nos planteamos doblar el número de horas para conseguir la puntuación máxima.

- Valorar a quien realice actividades formativas no tenidas en cuenta ahora pero sin duda con valor añadido.

Estamos hablando de idiomas, másteres, publicaciones y demás actividades formativas recibidas e impartidas. Si pensamos en hacer justicia, es decir, valorar las actividades formativas por el valor que aportan al desempeño del trabajo vengan de donde vengan, hay que tener en cuenta que la comisión de valoración tendría que aceptar toda actividad formativa que se presente por parte de los concursantes y estudiar su adaptación para cada uno de los puestos que haya solicitado cada uno de los aspirantes. Operativamente esto por sí solo parece inviable, más si lo añadimos al aumento de la periodicidad entre concursos.

Otra cuestión es la situación de indefensión que se puede generar con un cambio brusco de las reglas del juego en quienes se enfrentarían ahora a la necesidad de tener que realizar determinadas actividades formativas **para obtener la puntuación máxima en este mérito.**

Sin haber cerrado el debate, parece que todos estamos más en la línea de dejar estas valoraciones para la parte específica de méritos dentro del concurso general. También planteamos que esta otra formación tenga una valoración en el apartado de formación con una puntuación baja, entre el uno y el tres por cien.

4. Valoración de la permanencia en el mismo puesto de trabajo.

Este es el punto en el que alcanzamos el mayor grado de consenso. Se trata de premiar o compensar a quien no pueda o no quiera concursar, y dar estabilidad a los Servicios Públicos. Se plantea una valoración de 10 puntos sobre 100, quedando pendiente el número de meses en que se alcanza la puntuación máxima. Esto va unido al hecho de que no se podrá concursar salvo a otra localidad en el plazo de dos años desde la última participación, **por esta razón planteamos que sean a partir de tres los necesarios para empezar a acumular méritos por este concepto.** Aun así, tampoco queda cerrado este asunto.

5. No valoración de méritos alcanzados por sistemas distintos de la concurrencia al amparo del principio de igualdad.

Planteamos la posibilidad de que los méritos adquiridos por comisión de servicios y libre designación no sean valorados como méritos ni en el concurso general de méritos ni en el específico, ya que ataca al principio de igualdad conseguir un puesto "a dedo" **con el que se genere méritos para posicionarse delante de otros compañeros en la consecución de una mejora laboral.**

Existe jurisprudencia en este sentido, indicando que han de valorarse los méritos en el último puesto obtenido con carácter fijo.





Este asunto solo **afecta** en el CGM **a través de la puntuación del área funcional**, por lo que se nos emplaza más adelante, cuando hablemos de los concursos específicos, donde no hace falta explicar lo que pasa. Esta patada hacia delante no es buen augurio, nos atrevemos a pensar que la discrecionalidad es intocable, y la Administración debe saber que si **no cede en un determinado grado en este sentido, no vamos a tener ningún punto de encuentro.**

6. Valoración como mérito de circunstancias relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se plantea valorar estas circunstancias como mérito, lo cual es conceptualmente **confuso**, pues estas no son méritos para el ejercicio de una profesión. El problema **que se plantea** es que la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en los casos de reagrupación familiar, es un asunto que tenemos que abordar, y **difícilmente podemos articular un sistema fuera del concurso para tener en cuenta estas circunstancias.**

Quedando el debate a medias, nosotros planteamos que estas circunstancias podrían ser tenidas en cuenta como elemento de desempate, pues si bien la motivación es justa, el hecho de que un compañero adelante a otro con más antigüedad por una cuestión de reagrupación familiar genera un impacto notable en ambos, en sentido contrario, que ahora no tenemos.

Sin más, sabiendo que cualquier cosa que toquemos en la regulación de una herramienta de desarrollo profesional, personal y familiar, sin duda la faceta globalmente más importante de la función pública de puertas hacia dentro, el concurso de traslados, va a generar beneficiados y damnificados, por lo que debemos tomar medidas que sean justas y proporcionadas, es decir, que a cada uno se le valore por lo que vale pero sin generar indefensión, quedamos emplazados a seguir con **la reunión** para la última semana de este mes.

Por otro lado nos informan **que la fecha de publicación del Concurso General de Méritos** está pendiente a la espera de las modificaciones necesarias de RPT desde la Consejería de Agricultura al respecto de los puestos de jefatura de OCA, **también nos informan que están valorando publicar en el mismo espacio de tiempo aquellas escalas que no dependan del CGM.**

Os animamos que nos hagáis llegar todas vuestras propuestas a la mayor brevedad posible, debido a la relevancia de todos los puntos que actualmente tenemos abiertos en esta mesa de negociación, y a los importantes cambios que podrían darse en la valoración de la fase de méritos en los futuros Concursos de Traslados.

...seguiremos informando.

