

NOTA INFORMATIVA

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN AGE

FIRMADO EL I ACUERDO DE MOVILIDAD DE PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

POR PRIMERA VEZ SE ESTABLECEN MEDIANTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CRITERIOS PARA HOMOGENEIZAR LOS CONCURSOS DE TRASLADOS EN LA AGE QUE PERMITEN RECUPERAR SEGURIDAD Y CONFIANZA EN EL SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS

16/10/18

En la tarde de ayer, 15 de octubre, se mantuvo la reunión de la Mesa General de Negociación de las funcionarias públicas y los funcionarios públicos de la Administración General del Estado, recogida en el artículo 34.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En el orden del día, el **I Acuerdo en materia de movilidad y provisión de puestos de trabajo**.

Este Acuerdo parte de una propuesta desarrollada por CCOO en septiembre de 2015, destinada fundamentalmente a iniciar la **recuperación de la ilusión y la confianza** legítima de las empleadas públicas y los empleados públicos en los concursos de traslados y en otros sistemas de provisión.

Cómo os hemos adelantado, el Acuerdo aborda dos bloques: por un lado establece unos criterios generales que van a permitir a **ordenar la tramitación de los procedimientos de movilidad**; y por otro, plantea medidas encaminadas a **homogeneizar los procesos de provisión de puestos**. Un complicado equilibrio entre los derechos de movilidad y promoción profesional del personal funcionario y las necesidades de la Administración que, para quienes creemos en los servicios públicos, es importante tener en cuenta.

A continuación señalamos los aspectos más interesantes del contenido del I Acuerdo.

Concursos anuales y unitario. Se promoverá la convocatoria mínima anual de un concurso general y otro específico -entendiendo que este último puede incluir puestos con nivel de complemento de destino superior al 22, entre otros-, publicando todos los puestos con ocupación provisional que resulten de necesaria cobertura -aspecto que entendemos inherente a su provisionalidad- y en los plazos, términos y condiciones recogidos en el Real Decreto 364/1995 -un año para comisiones de servicios y adscripciones provisionales-. A esto se sumaría la convocatoria anual de un concurso unitario, basado primordialmente en la valoración de antigüedad y conciliación. Se plantea, además, el desarrollo de unas bases comunes, con el fin de impulsar la tramitación previa de las mismas y sus anexos de vacantes.

Resultas. No se recoge, sin embargo, referencia a los criterios planteados por la propia Dirección General de la Función Pública en lo referente a la publicación de resultas en los concursos de traslados, que CCOO consideramos que vendría a fomentar la movilidad y mejorar la gestión de los recursos humanos.

Valoración de méritos. Se partirá de un criterio general de graduación en función del tiempo de trabajo desarrollado, adecuando las certificaciones a modelos normalizados. Sí echamos en falta la valoración y ponderación de un mayor periodo de tiempo de trabajo en lo referido a los méritos específicos. Como CCOO exigimos, se recoge una mención expresa al artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva, en lo referente al cómputo del tiempo de permisos y licencias relacionados con la maternidad, paternidad y conciliación como tiempo de trabajo efectivo.

Formación. Se adecuará a la especialización requerida para el puesto, podrá ser graduada en función de su duración y se podrá limitar según la obsolescencia de su contenido. De manera adicional, se impulsa la valoración de la formación transversal, siempre que se incluya para todos los puestos ofertados.

Conciliación. Los supuestos quedan matizados, de manera que se garantice su eficacia para compatibilizar la vida laboral, personal y familiar, y no se conviertan en herramienta para sustituir de la carrera profesional. De especial importancia es la valoración adicional de la discapacidad de descendientes o familiares, así como la condición de familias monoparentales y numerosas.

Plazos y publicidad. Se garantiza la publicidad suficiente de los plazos de alegaciones, renunciaciones y desistimientos, así como de la constitución de las comisiones de valoración y la publicación de listados provisionales de valoración.

Limitaciones a la participación. Se flexibilizan las existentes estableciendo un marco temporal de dos trienios (seis años), que se revisará anualmente en la comisión de seguimiento. Evidentemente la posición de CCOO es clara: lo que procede es su supresión, pero entendemos que hay un avance enormemente atractivo en este sentido para el personal que presta servicio en estos ámbitos.

Ocupación provisional. De especial importancia es el compromiso exigido por CCOO de facilitar los datos de ocupación provisional, herramienta que nos permitirá comprobar su adecuado uso y, especialmente, evaluar si los concursos de traslados y estos criterios comunes vienen al resolver el problema de la alta provisionalidad en la AGE.

Otras formas de movilidad. Se impulsará, en su grupo de trabajo propio, la movilidad interadministrativa. Se redactarán nuevos criterios para los traslados por motivos de salud, que se revisarán en la comisión de seguimiento del Acuerdo; nuestra propuesta era clara: debería derivarse a la Comisión técnica de Prevención.

En CCOO sabemos que este Acuerdo no es perfecto y que no soluciona por completo los problemas; pero es **la primera vez que Administración y organizaciones sindicales nos dotamos de una herramienta con este alcance y con este reflejo directo en los derechos** de las funcionarias y los funcionarios en materia de movilidad y provisión. Se trata, insistimos, de un **punto de partida con vocación de permanencia y depuración**, para lo cual la comisión de seguimiento velará por el mantenimiento del espíritu del Acuerdo y desarrollará los aspectos contenidos en el mismo.

servicios a la ciudadanía
administración general del estado