



Serveis
Públics
Illes Balears

UGT INFORMA

SITUACIÓ ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓ DE LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES D'ILLES BALEARS

Reducció de la temporalitat. Promoció interna. Mobilitat



Dilluns, 11 d'abril de 2022



Serveis
Públics
Illes Balears

SITUACIÓ ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓ DE LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES D'ILLES BALEARS

A l'inici de la reunió del dijous 7 s'ha acreditat definitivament la representativitat de cada organització sindical participant en funció del nombre de delegades i delegats als Ajuntaments, Consells Insulars adherits a aquesta mesa així com en els Serveis Generals de la Comunitat Autònoma d'Illes Balears (CAIB). D'aquestes dades es constata que **UGT-Serveis Públics és el sindicat més representatiu** en aquesta mesa al costat de CC.OO. amb un vot ponderat derivat dels 194 delegats i delegades triats democràticament en les administracions adherides a aquesta Mesa per les treballadores i treballadors que van optar per UGT en les seves eleccions sindicals, això suposa un 32,17% de la mateixa i 4 representants dels 15 que formen part de la mesa en representació de les organitzacions sindicals (encara que proporcionalment serien 5).

La representació de les altres organitzacions sindicals és; CCOO (més del 32%) i 4 delegats (encara que proporcionalment també serien 5), STEI (12,44%) i 2 delegats, CSIF (10,95%) i 2 delegats, ÚS (8,13%) i 1 delegat, SPPME (1,99%) i 1 delegat, SINTTA (0,50% -encara que en realitat és el 0,07%-) i 0,50 delegats, al qual, a pesar que proporcionalment no li correspondria cap representant a causa de la seva escassíssima representació, se li atorga 1 delegat en la mesa, ATAP (0,50% -encara que en realitat és el 0,07%-) i 0,50 delegats, al qual també se li aplica la mateixa fórmula "generosa" per la qual se li atorga 1 delegat. Aquest tractament va en detriment del que proporcionalment correspondria tant a UGT com a CC.OO. als quals, com hem referit, correspondria proporcionalment 1 delegat més a cadascun.

Creiem necessària aquesta detallada descripció en resposta afirmacions d'organitzacions que, malgrat fregar el 0% de representació en aquesta mesa "s'auto-atorguen", en algunes de les seves afirmacions, el dret a la mateixa representació que els qui superen àmpliament el 30%. Han arribat a afirmar que "se'ls retallen drets sindicals" per a atorgar-nos més representació de la que ens correspon a UGT i CC.OO. L'ocorregut és justament el contrari.

Aquestes afirmacions, a més de ser rotundament falses, sense fonament jurídic i carregades de conductes anti-democràtiques, només provoquen confusió enterbolint el treball d'organitzacions serioses com la nostra. Són una mostra més de la seva acreditada "serietat i credibilitat". Pretendre que 3 delegades/us que tenen en totes les Administracions d'Illes Balears representin el mateix que els 200 que tenen altres organitzacions com a UGT i CC.OO. **És com dir que els partits PSOE (120 diputats/as) o PP (89 diputats/as) tenen la mateixa representació en el Congrés que el partit Teruel Existeix (1 diputat).** Senzillament indefensable i demostratiu de fins on són capaços de manipular la informació i la realitat de les coses. La veritat és que, fins ara, només han servit per a fer-nos perdre el temps. "Si no ets seriós, difícilment et prendran de debò". Una pena. Si algú tingués dubtes d'això, podem aportar-li les dades que sustenten les nostres afirmacions, només ha de sol·licitar-nos-els.

“

**Si no ets seriós,
difícilment et
prendran de debò**

”



Serveis
Públics
Illes Balears

“

**Centrem-nos en el
realment important**

”

En el dia d'ahir, **l'Administració va explicar la seva proposta per a reduir la temporalitat**, la qual valorem com un bon punt de partida ja que recull una bona part de les propostes d'UGT-Serveis Públics i del contingut del RDL 14/2021 pactat per la nostra organització referent a la flexibilitat dels processos selectius.

En el dia d'avui, **les Organitzacions Sindicals han aportat les seves valoracions**. Amb caràcter introductori, UGT-Serveis Públics, sindicat més representatiu en les Administracions Públiques, ha reiterat que la “solució” a la temporalitat que planteja la Llei 20/2021 de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, és més insegura jurídicament que l'RDL 14/2021, de 6 juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat, però som conscients que el “camp de joc” ha canviat i, per tant, la nostra responsabilitat és procurar, dins de l'actual marc jurídic, donar una solució ràpida, segura i justa.





RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

1

Incloure les places no cobertes en els processos de 2017 i 2018 en els processos d'estabilització de l'ocupació pública

Hem plantejat la necessitat que a les places d'estabilització dels anys 2017 i 2018 que són susceptibles d'incloure's en el nou procés per haver quedat sense adjudicar en aquests, se'ls ha d'aplicar les garanties pactades per UGT en el RDL 14/2021 (proves flexibles, compensació, bosses, etc.).

2

Reduir la temporalitat al 5% en tots els sectors

Es fixa un objectiu ambiciós, el d'anar més enllà de baixar la temporalitat estructural del 8% del total d'efectius en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es proposa que aquesta reducció se situï per sota del 5%. En referència a aquest repte, que assumirà l'Administració, **UGT-Serveis Públics ha afegit la proposta que a més aquest percentatge del 5% s'apliqui per igual en tots els sectors i àmbits que componen l'Administració.** El que no es pot fer, per exemple, es reduir pràcticament a zero la temporalitat de l'Administració General i mantenir percentatges superiors al 10 o fins i tot del 15% en Sanitat o Ensenyament per a finalment treure la mitjana.

3

Ampliació de les places a estabilitzar

UGT-Serveis Públics ha sol·licitat que es prengui com a referència per al computo del nombre de places a estabilitzar la data d'aplicació de la Llei 20/2021 (30 de desembre de 2021) en comptes de la de 31 de desembre de 2020 per a poder **ampliar el nombre de places a convocar mitjançant aquests processos extraordinaris ja que s'afegirien les d'un any més.** L'Administració ho estudiarà.



RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

4

Transformar les places de temps parcial a temps complet

UGT-Serveis Públics ha sol·licitat que s'estudii la possibilitat que les places que actualment hi ha ocupades per nomenaments o contractes a temps parcial es poden "passar" a temps complet. Per a poder realitzar la seva estabilització dins d'aquests processos.

L'Administració refereix el recollit en la Llei 20/21 quant a no poder incrementar la despesa amb les convocatòries derivades d'aquesta, al que UGT suggereix que es consulti al Ministeri la possibilitat que hem plantejat i, de ser possible, que s'executi.

5

Valoració de la fase de concurs dins del concurs oposició

Com sabeu, en els processos derivats d'aquest procés de reducció de la temporalitat la valoració de la fase de concurs serà d'un 40% sobre la puntuació total en la qual es tindrà en compte majoritàriament l'experiència en el cos, escala, categoria o equivalent de què es tracti.

En la **fase de Concurs** (40% del total) l'Administració proposa que un **90%** de la puntuació màxima del mateix s'aconsegueixi amb serveis prestats i el **10% restant amb altres mèrits**; coneixements de llengua catalana, altres titulacions acadèmiques relacionades amb la plaça a la qual s'opti i haver superat prèviament un procés selectiu.

La UGT comparteix aquests criteris però afegeix que **és necessària també la valoració de la formació complementària dins del 10% de "altres mèrits"**.

Referent al **barem de mèrits**, UGT-Serveis Públics ha proposat aplicar el mateix barem que es va aplicar en el Pla d'Estabilitat Laboral (PEL) de la Comunitat Autònoma l'any 2009 reajustat, de manera que **la puntuació màxima per mèrits professionals s'aconsegueixi amb 15 anys de serveis prestats** en el mateix cos, escala o categoria en l'Administració en la qual s'opti.



RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

6

Valoració de l'oposició dins del Concurs oposició. Temaris de la fase oposició

La Llei 20/2021 estableix que la fase d'Oposició (en els processos de concurs oposició) suposarà un 60% del total de la puntuació. **La proposta de l'Administració és d'un sol exercici, amb caràcter eliminatori**, amb una prova tipus test d'un temari referit únicament a la part general, relacionat amb les funcions comunes pròpies de l'activitat administrativa que serà el mateix per a cada subgrup de titulació, amb cinc programes de temes (un per a cada subgrup), al que UGT ha proposat la reducció dels temaris i els epígrafs de cada tema, així com que les preguntes tinguin quatre opcions de resposta i no es penalitzin les respostes errònies o sense contestar.

Respecte al model d'examen, **UGT-Serveis Públics ha proposat un model de 120 preguntes tipus test, amb quatre respostes cadascuna, de les quals, només una serà correcta. També que les respostes en blanc o errònies no penalitzin. El tema de si és eliminatori o no, hi ha diferents fórmules que proposarem en posteriors reunions conforme avanci la negociació.**

7

Processos basats en el Concurs de mèrits (disposició addicional 6a i 8a de la Llei 20/2021), de 28 de desembre.

És el model més insegur jurídicament. Un dels motius és que no hi ha ni unanimitat ni "majoria jurídica" sobre quin percentatge màxim es pot atorgar a la valoració dels mèrits professionals. **L'Administració no ha proposat cap percentatge, el Ministeri "de manera orientativa" refereix que no podran superar el 60%.** Donada aquesta situació, **UGT-Serveis Públics ha proposat a l'Administració que sol·liciti un informe ad hoc a l'Advocacia de la Comunitat Autònoma perquè es pronunciï referent a quin percentatge és el màxim que es pot establir en aquests processos** i, després d'aquesta consideració jurídica, establir el mateix de cara al fet que es tingui la màxima seguretat jurídica.

També hem plantejat la possibilitat que **aquest sistema selectiu pot provocar que una mateixa persona, fixa, temporal o que actualment no estigui en actiu però que en el seu moment va treballar en l'Administració, en presentar-se en múltiples convocatòries en les quals no cal fer un examen físicament sinó només inscriure's, pagar taxes i aportar documentació, pot donar-se el cas que obtingui plaça en diferents Administracions, que produeixi un cessament múltiple de personal temporal i, a més, ocupi només una de les places obtingudes i en les altres se situï en excedència per prestar serveis en el sector públic (en la plaça que triï).**

Per a intentar pal·liar en la mesura que sigui possible aquest efecte possible però indesitjat hem proposat que es defineixi molt bé el seu barem i que s'estableixin mecanismes que evitin el desastre que es pot produir de no establir-se.

Aquesta és una circumstància que ocultaven els qui apostaven per aquest model, ara l'hem d'aplicar per imperatiu legal. La responsabilitat d'UGT és intentar que el procés tingui la màxima seguretat jurídica possible i que el resultat final sigui el més just.



RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

8

Excepció de l'acreditació de Titulacions

Després del nostre advertiment sobre els problemes que es poden originar per l'espai transcorregut entre l'accés a l'Administració i les actuals convocatòries quant als canvis de titulacions d'accés, l'Administració estudiarà la viabilitat que, amb caràcter extraordinari, les convocatòries dels processos d'estabilització que s'estan negociant en aquesta Mesa de les Administracions Públiques d'Illes Balears que afecten l'Administració autonòmica i local de la Comunitat dels grups **C1, C2 i AP o equivalents del personal laboral podran eximir amb caràcter excepcional l'acreditació de titulacions a les persones que actualment presten serveis en l'Administració en funció de la titulació que se'ls va exigir en el moment de l'accés.** És a dir, a causa del lapse transcorregut entre els ingressos a l'Administració i les convocatòries es podrien considerar valgudes les titulacions exigides en el moment de l'ingrés. Encara no hi ha certitud sobre aquest punt, però hi ha predisposició a buscar una solució.

De manera concreta, l'Administració, si finalment és possible, proposa NO aplicar aquesta mesura excepcional en les titulacions universitàries. UGT- Serveis Públics comparteix aquesta postura, però amb un matís, **ha de ser valguda també la titulació universitària que va habilitar, i habilita actualment, la prestació de serveis en l'Administració en la qual s'estigui en actiu.** No tindria sentit que actualment prestin serveis complint requisits i després d'anys sense convocatòries se'ls impedeixi participar en aquests processos extraordinaris.

Hem plantejat també que encara està en vigor el recollit en la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, en la seva disposició addicional vint-i-dosena permet l'accés al grup C1, amb una antiguitat de 10 anys en el cos inferior, o de 5 anys més un curs específic de formació.

Referent al personal laboral, cal tenir en compte que l'exigència de titulació també pot haver canviat durant llargs períodes de serveis prestats. **Hem proposat que es prengui com a referència els requisits amb els quals es va accedir a l'ocupació pública.** És necessari plantejar un mecanisme excepcional que doni una alternativa per a solucionar el problema que es generarà a causa del canvi en els requisits de titulació, de no ser així s'exclourà a moltes persones que no podran participar en els processos.

9

Coneixement de la llengua catalana

Hem plantejat la necessitat de buscar formules flexibles que permetin el compliment dels requisits de coneixement de llengua catalana. El criteri podria ser el mateix que l'aplicat referent a les titulacions acadèmiques. Si no fos possible, s'haurien de buscar alternatives, com, per exemple, que mentre duri el procés es duguin a terme cursos per les Administracions convocants que, una vegada superats, acreditin el nivell exigít, ja hi ha experiències prèvies en altres Administracions que han donat resultats positius.



RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

10

Promoció Interna i mobilitat del personal fix

UGT-Serveis Públics ha manifestat que la Promoció Interna i la mobilitat són drets del personal fix que també s'han vist condicionats per la falta de convocatòries de places.

UGT-Serveis Públics és conscient que és un tema que haurà de concretar-se en cada Administració, però també entén que aquests processos d'estabilització afecten globalment les plantilles i per això en aquesta mesa s'han de tenir en compte els drets del personal fix a promocionar i fer referència aquests drets.

Per a això hem proposat una mesura que NO resta ni una sola plaça a establitzar en aquests processos extraordinaris derivats de la Llei 20/2021 però que compatibilitzaria el dret del personal temporal a establitzar la seva situació i alhora el del personal fix a la seva promoció i la seva mobilitat.

La proposta concreta d'UGT-Serveis Públics ha estat que en l'àmbit de la Comunitat Autònoma el 100% de les places derivades de la taxa de reposició dels anys 2019, 2020, 2021 i 2022 que no estiguin afectades per aquests processos extraordinaris (per tant no resta ni una sola plaça a consolidar) siguin ofertes a promoció interna al personal fix amb els mateixos models selectius que s'aplicaran amb caràcter extraordinari derivats de la Llei 20/2021, és a dir, per concurs o per concurs oposició, amb els mateixos percentatges quant a mèrits professionals i amb una reducció dels temaris similar a la que s'aplica actualment en la promoció interna en els processos ordinaris.

A més hem proposat que si en aquests processos ordinaris quedessin places sense adjudicar per promoció interna es realitzarien nous processos fins a l'adjudicació de totes les places reservades a promoció interna. És a dir, només es cobririen per aquest sistema.

Paral·lelament hem proposat que es realitzin les modificacions normatives perquè es posin en marxa reivindicacions històriques d'UGT-Serveis Públics com són la PROMOCIÓ INTERNA TEMPORAL de manera que al personal fix que se'ls ofereixin les noves places temporals que es vagin generant en categories superiors a les que ocupen i també un CONCURS OBERT I PERMANENT per a la provisió de les noves vacants que es vagin produint facilitant així el seu dret a la mobilitat.

És de justícia compatibilitzar l'estabilització del personal temporal amb el dret a la promoció, a la mobilitat i a la promoció del personal fix amb un model que iguala, amb caràcter extraordinari, els models de selecció entre col·lectius (fixos i temporals) que a més no perjudica el personal temporal ni resta places a consolidar. Per això sol·licitem que, a més, es faciliti que aquelles administracions locals, després de la negociació col·lectiva corresponent, puguin aplicar aquest model.



RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

11

Agilitació dels processos. Presentació de documentació

Per a agilitar els processos, **juntament amb la sol·licitud de participació s'haurà d'emplenar un model d'acte-baremo i una declaració responsable** mitjançant la qual s'adquireix un compromís sobre la veracitat de les dades que s'han inclòs amb l'avertiment que, si en el moment d'acreditar amb la documentació pertinent, es detectés alguna falsedat, derivarà en l'expulsió del procés i les responsabilitats administratives i fins i tot penals que es determinin.

12

Criteris de cessament

UGT-Serveis Públics ha sol·licitat l'aplicació de les mesures de discriminació positiva per al personal temporal de llarga durada que pactem en l'RDL 14/2021 que s'han mantingut en la Llei 20/2021, bosses específiques per a personal que no superi els processos, recol·locacions etc.

La forma concreta es detallarà més endavant havent-hi bona predisposició a l'establiment de les mesures que hem sol·licitat.

UGT-Serveis Públics ha plantejat la necessitat d'establir uns criteris de desempat ben definits que evitin problemes en el futur. Per a això ha plantejat com a base les orientacions realitzades per la Secretaria d'Estat de Funció Pública amb algunes modificacions per a "afinar" encara més els criteris.

També hem plantejat la necessitat d'establir uns criteris de cessament ja que la proposta de l'Administració no els recull. Creiem que han de ser homogenis i transparents ja que, de produir-se cessaments, s'haurà d'indemnitzar al personal (gràcies a l'acord subscrit per UGT que va generar l'RDL 14/2021) i s'ha de conèixer prèviament amb transparència quins criteris s'aplicaran.

Hem plantejat, d'inici, un model que està donant bons resultats, en concret el que s'aplica actualment en el lb-salut.



Serveis
Públics
Illes Balears

RESUM DE LES PROPOSTES PLANTEJADES PER UGT-SERVEIS PÚBLICS

13

Comissió d'interpretació i seguiment

En cas que s'arribés a un acord, **se sol·licita la creació d'una comissió d'interpretació, seguiment i consulta**, ja que la casuística és tan variada que per al bon desenvolupament dels processos serà imprescindible un òrgan de consulta per als dubtes que vagin sorgint i poder-les resoldre pels qui hagin negociat i acordat els models dels processos a implementar.

Cal destacar que la majoria de les organitzacions sindicals presents en la Mesa s'han sumat a la majoria de propostes presentades per UGT-Serveis Públics.

Les **següents reunions** d'aquesta Mesa de negociació de les AA.PP. per a reduir la temporalitat en l'ocupació pública d'Illes Balears se celebraran els dies **21 i 22 d'abril**.

Ningú va dir que la solució a aquest problema generat per polítiques errònies i per incompliments sistemàtics de les AA.PP. anava a ser fàcil però el **nostre compromís continua sent l'aportar la nostra serietat, experiència i coneixement per a ser part de la solució.**

**POTS VEURE EL VÍDEO RESUM
DE LA REUNIÓ EL NOSTRE CANAL DE YOUTUBE
O PREMENT SOBRE AQUEST ENLLAÇ**

You Tube

<https://www.youtube.com/watch?v=fXYPcq0nlOU>

**CONTINUEM DEFENSANT ELS TEUS DRETS.
ET CONTINUAREM INFORMANT**