

## Nota Comisión Técnica de Movilidad De Personal Funcionario.

CSIF-AGO no suscribe el II Acuerdo de Movilidad propuesto por la Dirección General de Función Pública

Estimados/as compañeros/as:

Como ya hemos venido informando pormenorizadamente, ha sido significativo el número de reuniones de la Comisión Técnica de Movilidad de Personal Funcionario que hemos mantenido desde principios de este ejercicio en la Dirección General de Función Pública, en el Marco de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNGE 34.1) y en lo que respecta a la negociación de las Bases Comunes que van a regir, a partir de su próxima aprobación y para este ejercicio, los distintos Concursos de Puestos de Trabajo que se vayan a publicar en el ámbito de la AGE, como también el texto del II Acuerdo de Movilidad de Personal Funcionario que contempla lo anterior, además de otras cuestiones tales como las limitaciones a la participación en ese tipo de procedimientos.

Si bien y a lo largo de las sucesivas reuniones hemos logrado alcanzar un consenso en diferentes puntos contenidos en este Borrador de II Acuerdo Movilidad de Personal Funcionario, constatamos que no refleja la inmensa mayoría de las alegaciones que, para CSIF-AGO, son fundamentales y que hemos venido exponiendo en todas ellas. En este sentido, pasamos a reflejar las más importantes:

- El texto del Acuerdo establecía en el baremo una valoración para la antigüedad del 30 %, grado consolidado 15 %, y trabajo desarrollado 15 %, proporción con la que no podemos estar de acuerdo. Tras nuestra alegación en este sentido y a pesar de que la Administración ha intentado acercar su postura incrementando hasta un 35 % la valoración de la antigüedad, manteniendo el 15 % el grado consolidado y rebajando al 10 % la proporción en lo relativo al trabajo desarrollado, consideramos más adecuado que dicha puntuación sea 40 % para la antigüedad, 10 % para el grado consolidado y 10 % para el trabajo desarrollado, tal y como se estableció para el Concurso Unitario, que suscribimos y que se ha evidenciado exitoso.
- No podemos compartir que el trabajo desarrollado se compute sólo sobre los últimos cinco años, entendiendo que debería recoger un periodo sensiblemente superior de al menos el doble de lo que se viene valorando en este tipo de procedimientos. También, y en lo relacionado con la valoración de la formación, tanto impartida como recibida, entendemos que la limitación de los diez años en lo que tiene que ver con la validez de dicha materia debería suprimirse, ya que un alto porcentaje de las acciones formativas no tienen la obsolescencia que sí pudieran comportar las relacionadas con informática/ofimática, como también las que pudieran versar con materias derogadas.
- Respecto a la valoración del trabajo desarrollado, seguimos sin comprender el razonamiento que motiva a la Administración a plantear o mantener que los méritos generales se exijan “desde el Cuerpo o Escala desde el que se participa, y que los méritos específicos se aporten “independientemente del Cuerpo o Escala desde el que se participa”. En nuestra opinión carece de coherencia, sin obedecer a ningún criterio objetivo o razonable, debiendo enunciarse idéntico literal tanto en méritos generales como en específicos, tal es “desde el Cuerpo o Escala que se participa”.

En este sentido y para respaldar nuestro argumento, ponemos un claro ejemplo: Un puesto de trabajo abierto a dos grupos, con idéntica denominación para ambos e idénticas funciones (jefe de servicio, NCD 26 A1/A2 o ayudante de oficina de prestaciones NCD 17, C1/C2). Es incoherente, como también absolutamente discriminatorio, que en méritos generales partan con distintas puntuaciones al estar adscritos dos concursantes a distintos grupos, cuando ambos realizan las mismas funciones, el mismo trabajo y tienen el mismo puesto.

En este sentido, el que las distintas RPT's (cuya autorización corresponde a la propia Función Pública) se encuentren diseñadas de ese modo, con multitud de puestos abiertos a dos grupos, no tienen que repercutir negativamente en el Personal Funcionario que opta a un puesto de trabajo, al no ser de su competencia o su responsabilidad el diseño o elaboración de aquellas.

A este respecto, pretende la Administración valorar con una mayor puntuación en el apartado méritos generales a aquel concursante que parte de un grupo de adscripción superior para la obtención de un puesto de doble adscripción, cuestión con la que es imposible convenir.

- En lo relativo a que “Solamente se otorgará puntuación por este mérito en el caso de que el puesto solicitado sea de nivel igual o inferior al desempeñado por el Funcionario o al que, en su caso, tenga reservado” entendemos que no está protegida la conciliación, para el caso en que solamente se convoque en esa provincia o localidad, uno o varios puestos de nivel superior al del peticionario. Desde CSIF-AGO reiteramos nuestra propuesta, el que para esas situaciones excepcionales se puntúe la conciliación.
- Respecto a que no se concederá puntuación en los que la persona participante ocupe ya un puesto de trabajo con carácter provisional en la provincia que solicita, haciendo mención a la adscripción provisional o la comisión de servicios, desde CSIF-AGO solicitamos que también se introduzca “o mediante la figura de la atribución temporal de funciones (art. 66 R.D. 364/1995, de 10 de marzo)”, ya que así se recoge en las bases de los concursos de muy diversos ámbitos de la Administración General del Estado.
- En relación a la puntuación de la conciliación, que representa el 10 % del total de la puntuación posible (máximo 10 puntos), entendemos que todavía sería necesario profundizar en el debate al objeto de dotar de una mayor nitidez los aspectos a valorar, en franca confrontación al criterio de la Administración que alude a la lentitud en la gestión cuanto mayor sea la casuística, proporcionalidad o ponderación.

Por poner un ejemplo y en lo relacionado con el “Cuidado de hijos e hijas o de familiares”, apartado a) punto 3, el párrafo *“Se valorarán con 1 punto aquellos supuestos en los que la plaza por la que se opta esté ubicada en el mismo municipio e implique un cambio de turno u horario de trabajo que permita una mejor atención del menor o menores, comparada con la que permite el puesto de trabajo desde el que se accede”*.

Además de lo anterior, desde CSIF-AGO seguimos solicitando incluir el que también se pueda conceder ese punto residual cuando en la localidad donde vive el menor o el familiar no se oferta ninguna plaza, pero sí en una localidad cercana o limítrofe a la localidad del menor o el familiar.

➤ En lo que tiene relación con el cuidado de un familiar, el texto de las Bases Comunes incorpora una inclusión:

*"Se valorará con un máximo de xx puntos el cuidado de un familiar hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, no desempeñe actividad retribuida y siempre que se acceda desde un municipio distinto y el puesto que se solicita esté ubicado en el mismo municipio en el que resida el familiar y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar....."*

Tal inclusión, señalada en mayúsculas, es una clara restricción a lo establecido en el citado art. 44 del RD. 364/1995, y que manifiesta literalmente:

*c) "El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos"*

Dicho artículo y como se puede comprobar en su literal, en ningún momento restringe o limita que la plaza solicitada deba estar en el mismo municipio en donde los familiares residan, penalizando por esa parte con la redacción propuesta la conciliación familiar en los concursos de Organismos con sedes única y exclusivamente en las propias capitales de provincia, condenando a la exclusión de la conciliación familiar a los familiares que vivan en municipios y pueblos que no sean dicha capital de provincia.

A modo de ejemplo, tanto en FOGASA como en la Inspección de Trabajo (OEITSS) los concursos que se publican sólo ofertan plazas exclusivamente en las capitales de provincia, y si el familiar objeto de conciliación reside en un pueblo o localidad distinta de la propia capital, el Funcionario peticionario no puede optar a recibir puntuación por dicha conciliación. Así, un subinspector de Trabajo con puesto en Gerona está excluido de la baremación por conciliación al solicitar en concurso una plaza en Madrid capital alegando cuidado de un progenitor con Alzheimer, o cualquier discapacidad, si dicho familiar reside en la localidad de Getafe.

Abundando en esta cuestión, entendemos que también es una manera de penalizar lo que se ha dado en denominar "la España vaciada", muchísimas personas que hoy en día siguen residiendo en sus pueblos de origen, donde las discapacidades o situaciones de progenitores u otros familiares no son objeto de valoración si no residen en las capitales de provincias.

➤ Sobre la cuestión, en absoluto menor, del número de puestos que puedan quedar vacantes en la gestión de los concursos, desde CSIF-AGO seguimos insistiendo en que para casos excepcionales y motivados (plazas de urgente y difícil cobertura), la Comisión de Valoración pueda adjudicar esos puestos a candidatos que se hayan presentado y que no alcanzaron la puntuación mínima exigida en las bases del concurso. El argumento con el que respaldamos tal petición es esclarecedor: prácticamente el 50 % de los puestos que se ofertan en los sucesivos concursos de la AGE quedan vacantes o desiertos.

- En lo que respecta a “diferir el cese”, desde CSIF-AGO seguimos exigiendo el introducir la necesidad de justificación mediante informe motivado a lo que conlleva la expresión “necesidades del servicio” dirigido al Funcionario que ha obtenido plaza en el concurso, en el que se le aclare las causas que justifican diferir el cese en veinte días o, en su caso, en el cómputo total de tres meses. En este sentido y tras insistir intensamente en esta alegación, la Administración ha acordado el que se negociará un procedimiento que contemple las causas, condiciones y plazos que deben darse para que se aplique el diferimiento de la fecha de cese en supuestos de adjudicación de otro puesto por concurso de méritos, a fin de garantizar los principios que rigen la movilidad voluntaria del Personal Funcionario y su adecuación a las necesidades del servicio de la Organización.
- Sobre la controvertida cuestión de las limitaciones a la movilidad en los Departamentos y Organismos de la AGE catalogados como deficitarios/prioritarios, e independientemente de ser una potestad que tiene reconocida reglamentariamente, el que mantenga la Administración la salvaguarda de seguir decidiendo cuándo permite o impide la movilidad del Personal Funcionario afectado nos sigue pareciendo tremendamente discriminatorio respecto del resto de este Personal que no padecen esta lamentable casuística. Evidentemente, nuestra propuesta no pasa por limitar, sino por nutrir las relaciones de puestos de trabajo de los denominados sectores prioritarios de personal suficiente que permita la prestación del servicio, y a su vez, se sustancie de manera efectiva el derecho a la movilidad del Personal Funcionario.

En este sentido, se nos confirma por esa parte el que se incorporará la supresión de las limitaciones a los ámbitos descritos con anterioridad en el texto del Acuerdo, ya que en propias palabras de la Administración, parte de su personal no ha sido tratado convenientemente a este respecto en los últimos años (SEPE, FOGASA, Inspecciones Fronterizas, Farmacéuticas, y de Sanidad Vegetal). Pareciéndonos de justicia tardía, pero justicia, la supresión de la limitación a los reseñados que además veníamos solicitando con insistencia desde tiempos ancestrales, nos preocupa poderosamente que no se contemple en la redacción al resto de Departamentos y Organismos Ministeriales de la AGE, con lo que observamos la posibilidad de que no se garantice un trato idéntico a cuantos no se señale en el propio texto. Por tanto, y en este sentido, no podemos avalar un Acuerdo si esta cuestión no refleja una claridad absoluta, máxime cuando incorporan a última hora en el Borrador del Acuerdo una clara referencia al artículo 81 del EBEP que da carta de naturaleza a la adopción de limitaciones a la Movilidad cuando lo estimen oportuno: “No obstante, en el marco de la Planificación General de los Recursos Humanos podrán establecerse reglas de ordenación a la movilidad voluntaria del Personal Funcionario, por razones justificadas, cuando se considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de personal”. Curiosa e incoherentemente, este párrafo se incorpora al tercer punto del Borrador del Acuerdo, cuyo título es “Eliminación de las limitaciones a la participación en concursos de méritos aplicadas al Personal Funcionario con destino en determinados ámbitos funcionales”.

También, y en lo que tiene que ver con la Movilidad Interadministrativa, nos oponemos frontalmente a que se incluya una limitación de dos años, cuando anteriormente no existía.

Defendemos la máxima “a igual trabajo igual salario” y limitar dicha movilidad a puestos de trabajo mejor retribuidos, como son los destinos en otras Administraciones (CC.AA. y Ayuntamientos) es evidentemente discriminatorio, no siendo responsabilidad del Funcionario concursante la aciaga situación en que se encuentra la AGE respecto a la grave carencia de recursos humanos, como también a unas retribuciones netamente inferiores a aquellas.

Por tanto y en base a todas estas premisas, no podemos avalar ni suscribir un Acuerdo que mantiene aspectos sin duda lesivos para los intereses del Personal Funcionario tales como la limitación a la movilidad, a pesar de los muchos argumentos que hemos explicitado, como tampoco el que para las Bases Comunes no se acepten las fundamentales modificaciones que hemos propuesto.

La falta de sensibilidad de la Dirección General de Función Pública, que sigue sin contemplar su exclusiva responsabilidad respecto al gravísimo problema que supone la alarmante carencia de Recursos Humanos, debido sin duda a unas Ofertas de Empleo Público netamente deficitarias y unas Relaciones de Puestos de Trabajo en absoluto atractivas respecto a otras Administraciones (CC.AA. y Ayuntamientos), hace que recaiga sobre el Personal de la AGE una serie de consecuencias en forma de limitaciones (tanto de acercamiento a las localidades de origen, como de promoción profesional y retributiva) que se hacen cada día más gravosas, mientras no se resuelva el origen o la causa que lo genera.

Seguiremos informando.

*Trabajamos juntos. Decidimos Todos.  
La dignidad no se negocia.*