

Valoració de l'Acord per la Millora de l'Ocupació Pública

Signat el 29 de març de 2017 pel Ministre d'Hisenda i Funció Pública, Cristobal Montoro, i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSI-F.

Què diu l'Acord?

El contingut de l'Acord, bàsicament, s'agrupa en tres apartats:

PRIMER.- Oferta d'Ocupació Pública

Estableix, per l'any 2017, una taxa de reposició del 100% als sectors considerats com a prioritaris: Sanitat, Educació, Administració de Justícia, Serveis Socials, control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques y Seguretat Social, control de la assignació eficient dels recursos públics, prevenció i extinció d'incendis y polítiques actives d'ocupació.

A més, com a novetat, s'inclouen com a prioritaris els d'atenció a la ciutadania en els serveis públics, prestació directa del servei de transport públic y seguretat y emergències.

Per la resta de sector la taxa de reposició es fixa en el 50%.

Es fomentarà la utilització de la promoció interna en els termes que es negocie en cada àmbit y aquestes places no computaran a efectes de taxa de reposició.

SEGON.- Mesures en matèria de reducció de l'ocupació temporal

Sense que compute a efectes de taxa de reposició, s'autoritza a les Administracions Públiques, amb competències en matèria d'Educació, Sanitat, Administració de Justícia, assistència directa als usuaris dels serveis socials, policia local, gestió y recaptació tributaria, inspecció i sanció de serveis i activitats, a convocar ofertes d'ocupació amb aquelles places que estiguen, al menys tres anys, cobertes per personal temporal. Aquestes convocatòries es podran desplegar al llarg dels propers tres anys i per un màxim del 90% de les places amb aquestes característiques.

Els processos selectius d'aquestes ofertes compliran els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Seran objecte de negociació en cada àmbit territorial i podrà ser objecte de valoració com a mèrit, en la fase de concurs, el temps de serveis prestats.

Així mateix, no computarà a efectes de taxa de reposició la convocatòria de places en els termes previstos en la DT4 del TREBEB; és a dir, places que, amb data anterior a l'1 de gener de 2005, hagen estat ocupades ininterrompudament de forma



interina o temporal. A aquestes convocatòries serà d'aplicació allò disposat a l'apartat tercer de la DT4 del TREBEB.

TERCER.- Constitució de grups de treball en matèria d'ocupació pública

Es preveu la constitució de grups de treball en matèria de mobilitat interadministrativa, formació dels empleats i empleades públics, evolució de l'ocupació pública, criteris en matèria d'igualtat de gènere i implantació de l'administració digital.

Valoració del que diu l'Acord

Del que hem dit als apartats primer i segon, es poden treure una sèrie de conclusions, pel que fa a les places susceptibles de ser incloses a les ofertes d'ocupació:

- Quantitativament, les places que poden ser incorporades a aquestes ofertes d'ocupació són les vacants amb més de tres anys d'antiguitat i les que es generen al llarg de 2017, amb un límit: el 90%.
- Qualitativament, s'introdueix un element que distorsiona el que podria ser una vertadera política de reducció de la temporalitat, que és, l'exclusió d'aquells sectors no considerats prioritaris. Per Intersindical Valenciana, la temporalitat, com a problema de precarietat laboral, és el mateix, siga quin siga el sector de l'administració pública i des d'un punt de vista de gestió i garantia de la prestació de serveis públics, tan primordial és el personal que presta el servei directament, com el que el gestiona administrativament. En conseqüència, tan necessari és el personal d'administració especial, com el d'administració general i, per tant, no està justificada la diferenciació entre uns sector i altres.

Per altra banda, considerem que abans d'entrar en distincions entre sectors i taxes de reposició i tenint en compte que, la major part de les places que poden ser incorporades a les ofertes d'ocupació corresponen a l'administració autonòmica o local, el més adient haguera estat eliminar qualsevol límit a la taxa de reposició i permetre, a les diferents administracions, que planifiquen les seues prioritats en matèria d'ocupació pública, en exercici de les seues competències i amb la corresponent negociació als seus respectius àmbits territorials. El que s'ha fet és, precisament, tot el contrari, centralitzar les grans línies de la política de personal.

Si entrem a analitzar què diu l'Acord sobre les fórmules d'accés a emprar en aquestes ofertes d'ocupació, veiem que hi ha dues alternatives: una amb caràcter general, subjecta al concurs-oposició, on es podrà valorar com a mèrit, en la fase de

concurso, els serveis prestats i, la segon, mitjançant l'aplicació de la DT4 del TREBEB, que s'ha introduït a última hora al text definitiu com a conseqüència de les pressions dels col·lectius d'interins i que preveu la convocatòria d'ofertes de consolidació de l'ocupació.

Considerant que la DT4 del TREBEB limita aquestes ofertes a les places vacants amb anterioritat a l'1 de gener de 2005 i que s'han mantingut cobertes per personal temporal fins ara, sembla que, fent una interpretació rigorosa, no seran moltes les places que es puguen incloure en aquesta modalitat de fórmula d'accés. Per tant, podem concloure que l'Acord podrà ser útil per reduir la temporalitat, però, no tant, per consolidar al personal interí.

Per totes aquestes raons, una vegada més hem de reivindicar la capacitat de les diferents administracions per decidir la quantitat de places a oferir, la ubicació sectorial de les mateixes i les fórmules d'accés, flexibilitzant la interpretació de la DT4 del TREBEB, així com a negociar-les amb les organitzacions sindicals representatives de l'àmbit territorial en qüestió i rebutjar qualsevol intent de mediatitzar aquesta autonomia de gestió.

Què no diu l'Acord?

Malgrat que l'Acord es limita a abordar el problema de la temporalitat en l'ocupació pública, és molt cridaner que no dedique ni una sola línia al personal interí i la possibilitat de consolidació del lloc de treball, excepte la referència indirecta a la DT4 del TREBEB. S'obvia, de forma alarmant, qualsevol referència al problema que, per aquest personal, més d'un 30% de les plantilles, pot suposar la convocatòria d'ofertes massives d'ocupació i el risc potencial de perdre el lloc de treball habitual; la qual cosa, com a mínim demostra una escassa sensibilitat per cercar solucions.

Ara bé, les grans absents de l'Acord són altres matèries que, ni estan ni se les espera. Les retribucions dels empleats i empleades públics per 2017, la recuperació del poder adquisitiu perdut, la jubilació parcial o les retribucions en situació d'incapacitat temporal per contingències comuns no han tingut cabuda, dissortadament, en un acord que pretén reflectir als PGE, com així s'està venent, les millores laborals d'aquest personal.

Sabem que la previsió d'increment de les retribucions del personal de les Administracions Públiques, per 2017, és de l'1%, mentre que la previsió de la variació de l'IPC, per aquest mateix exercici, és de l'1,6%, per tant, és fàcil concloure que anem a perdre, altre any més, poder adquisitiu: el 0,6%. Si, a més, afegim que en 2016 hem perdut un altre 0,4%, la realitat és que, com bé diu l'exposició de motius de l'Acord, se'ns ha exigit i se'ns continua exigint un sacrifici, perquè siguem les empleades i empleats públics els que assumim, sobre les nostres esquenes, la superació dels problemes de la crisi econòmica.

Valoració del NO Acord

Des de Intersindical Valenciana, davant un suposat escenari de recuperació econòmica i d'una certa debilitat del Govern de l'Estat pel que fa a les majories parlamentàries, creguem que s'ha deixat passar una oportunitat única per aconseguir millores laborals, que pal·lien els efectes de les retallades de la crisi.

Cert és que hi ha avanços, encara que parcials, en matèria d'estabilitat en l'ocupació; no oblidem, però, que aquestes fites venen condicionades per la irrupció de la jurisprudència dels tribunals estatals i europeus, davant una situació d'abús de la temporalitat i de discriminació d'aquest personal, que no sols qüestionen la política en matèria de personal, sinó que amenacen a l'executiu amb la imposició de mesures correctores dràstiques a curt o mig termini. Cal sumar, a més, la generació d'un corrent d'opinió pública, que s'escandalitza per aquesta mateixa política de personal de l'Administració.

Per tant, era el moment de tractar d'introduir moderadament algunes millores; començant per la derogació del RDL 20/2012 i seguint amb les retributives, en un acord que, al cap i a la fi, constitueix un baló d'oxigen pel govern, en la tramitació parlamentària dels Pressupostos Generals de l'Estat per 2017.

El per què no s'ha fet no ho podem explicar; correspon aquesta tasca als sindicats signants de l'Acord. Ara, el que sí podem fer es preguntar-nos, per què els compromisos assumits per aquests sindicats, en la Mesa General de Negociació del personal de la Generalitat en desembre de 2016, d'exigir al Govern de l'Estat l'eliminació del límits a la taxa de reposició, de recuperació del poder adquisitiu, de facilitar la jubilació parcial del personal públic o de recuperar el 100% de les retribucions del personal en situació d'incapacitat temporal, no han estat defensats amb la fermesa que requerien els problemes i les circumstàncies. Sucursalisme o debilitat?