

Anàlisi del *Plan de estabilidad, promoción y modernización*

Un pla precipitat

editorial



Víctor Campos, conseller de Justícia i Administracions Públiques

sumari

2. Un pla precipitat
El conseller d'Administració Pública presenta un pla poc estudiat
4. *Plan de estabilidad, promoción y modernización*
Text literal i complet de la proposta del conseller
7. Harry Potter al carrer del Micalet
La sorprenent evolució del personal interí en només dos anys
8. Cronologia de la negociació
Les presses del conseller provoquen una tornada de vacances moguda

Hem perdut dos anys

Hem de tornar a confiar? Hem d'escoltar a les reunions de la Mesa Sectorial als nouvinguts que prometen solucionar tots els problemes de l'Administració en un tres i no res, quan les seues solucions són les de sempre: incomplir d'entrada els acords signats? Respecte dels que ara ens proposen signar... ja tindran temps d'incomplir-los.

Una contestació negativa a aquestes qüestions ens duria a no confiar en la negociació mai més: tot acord és susceptible de ser incomplet. Negar la negociació, però, pot ser un mal negoci, duu a una política d'enfrontament permanent (ens la podem permetre?) o al nihilisme.

Una contestació positiva –sí, hem d'anar de nou a negociar el que proposen– sense condicions significa caure en mans de l'estratègia infernal del PP: forçar la negociació a la baixa, mentre que les mesures que suposen un avanç simplement no es compleixen.

Què fer davant d'això? STAPV-Iv sempre ha considerat que la negociació col·lectiva, encara que limitada com la dels funcionaris, és un avanç que cal aprofitar. No anem, per tant, a renunciar a la presència del Sindicat en les mesos de negociació. Això no vol dir, però, que anem a combregar amb rodes de molí. S'ha de partir de la lleialtat en la negociació i en els pactes. Tradicionalment, el pitjor que es podia dir d'una persona era que no tenia paraula. Com diria el gran Cató, *oh, tempora, oh mores!* Ara mentir amb desimboltura serveix -i molt- com a mèrit en la política.

En 2001, STAPV-Iv va signar un pacte per a aconseguir la disminució de la temporalitat en la Generalitat d'un 26% a un 10%. La "magnífica" gestió del PP ens ha dut a augmentar fins a dos mil cent cinquanta persones interines més en només dos anys, i arribar a una taxa de temporalitat del 37,5%.

Hi ha motius per a confiar en les noves mesures que ara ens proposen? Hi ha raons per a confiar en els nous responsables de la Funció Pública?

Vosaltres teniu la paraula.

El nou conseller d'Administració Pública presenta un Pla d'estabilitat i promoció poc estudiat

Un pla precipitat

Juliol de 2003 passarà a la història de l'Administració de la Generalitat de la mà del *Plan de estabilidad laboral, promoción profesional y modernización de la administración autonómica* (veure el text del *Plan* en les pàgines 4 i 5 d'aquesta revista). El títol del document crida l'atenció per dos aspectes. El primer: no hi ha ningú a la conselleria de Justícia i Administració Pública que escriga en valencià? Per què l'Administració de la Generalitat ignora la Llei d'Ús? El segon és que s'al·ludeix a l'"administración autonómica". No sap el conseller que aquesta "administración autonómica" té un nom: Generalitat Valenciana?

La redacció està farcida d'aproximacions i inexactituds, malgrat que és la mateixa Administració qui ofereix les dades. Si hi ha 18 funcionàries en un departament, per exemple, són 18 i no "unas 20" o "alrededor de 19".

Pel que fa al contingut, STAPV-lv coincideix que hi ha un grau d'inestabilitat en l'ocupació en la Generalitat, que no solament no és el desitjable, sinó que és francament rebutjable. El Sindicat comparteix, per tant, el criteri de l'Administració: cal prendre mesures per a reduir-lo. Però no al 10% que es proposa (com en l'Acord de 2001, el text íntegre del qual es pot consultar a www.intersindical.org), sinó a un màxim d'un 3%, considerat de forma global.

Ara bé, sorprén, comparant les dades de l'Acord de 2001 i del Pla de 2003, que la plantilla de l'Administració haja crescut en unes 650 persones (de 16.697 a "alrededor de" 17.350), mentre que el personal interí ha crescut en unes 2.150 persones (de 4.340 a "unos" 6.500). Per tant, el personal interí representava el 26% del personal i dos anys més tard arriba fins el 37,5%.

L'objectiu de l'Acord de 2001 era que la taxa de temporalitat baixara al 10%, és a dir, de 5.438 vacants a un màxim de 1.670 i l'Acord disposava que, a banda de l'Oferta de 1999 en marxa i la de 2000 ja publicada, hi hauria dues ofertes en 2001 i en 2002, amb el següent detall: OPO 1999, 1.037 places; OPO 2000, 800 places; OPO 2001, 1.500 places, i OPO 2002, 400 places. Això feia un total de 3.737 places, que restades a les 5.438 vacants, donaven un total de vacants de 1.701 places, poc més del 10% de la plantilla.

Per a què ha aprofitat l'Acord de 2001?

Per què l'Acord no s'ha posat en marxa segons el calendari que estava previst en el mateix text? No se sap si el nou pla té en consideració que les persones aprovades de l'OPO de 1999 han de prendre possessió com a funcionaris de carrera en els propers mesos.

La proposta del pla actual vé a revisar a la baixa l'Acord de 2001 pel que fa a convocatòries de concursos, de processos selectius de les diferents Ofertes, i de promoció interna del personal fix, així com el calendari de les que es mantenen. D'altra banda, no fa cap referència a un dels punts bàsics, per a STAPV-lv: la conformació de borses de treball (borses que han de ser públiques i controlades) de personal interí i de millora d'ocupació.

"el plan revisa a la baixa l'Acord de 2001 pel que fa a concursos, processos selectius de les Ofertes i promoció interna"

Sobre les mesures de reducció de la temporalitat

És habitual en la política del govern valencià presentar com a nova proposta mesures compromeses amb anterioritat i no complides. No és d'estranyar, per tant, que aquestes mesures no siguen noves sinó únicament l'enunciat repetit d'obligacions contretes per l'Administració anteriorment. Açò s'entén perfectament quan es diu que acabaran les convocatòries de l'oferta pública de 1999 i de 2000 ja convocades.

És clar que les han d'acabar: és una obligació acabar-les, perquè no fer-ho seria delinquir.

Sobre les mesures de mobilitat i promoció professional del personal titular/fix

S'afirma que acabaran els concursos en marxa. Cal insistir: és clar que els han d'acabar, és una obligació acabar-los.

En segon lloc, el pla anuncia que es convocaran alguns concursos generals, però de la lectura es desprén que no seran tots els compromesos en l'Acord de 2001.

En tercer lloc, "garantizar la máxima rapidez en el ingreso de quienes superen los procesos selectivos". Per què aquesta obvietat? És que hi ha alguna altra manera de fer-ho? Potser amaga alguna intenció que no es vol fer explícita?

Finalment, el Pla aborda la promoció interna seguint la seua tònica habitual, és a dir, sense aportar cap novetat. Es diu que hi haurà promoció interna amb reserva d'un percentatge de les places convocades en l'OPO (com prescriu la llei), però no quan. També es refereix als grups barrats (com en el Decret 33/99), però les convocatòries no estan previstes en el calendari. Finalment, de conversió directa (com en l'Acord de 2001), però es retarden almenys un any en el cas del pas del D al C i no s'assegura les del C al B i les de l'E al D.

Es tracta de nou d'oferir com a novetat el que ja s'havia proposat anteriorment i fins i tot acordat però no s'ha complert. I el que és més greu encara, presentant-ho a la baixa, és a dir, sense proposar la totalitat dels compromisos anteriors. Només cal comparar el Pla amb l'Acord de 2001 per a adonar-se que els seus plantejaments actuals són simplement i merament rebaixes d'estiu.

STAPV-lv proposa tot el contrari: publicar tots els concursos generals de trasllats ràpidament i amb totes les places vacants, publicar totes les convocatòries de processos selectius de l'OPO de 2000, acabar de definir les de 2001 i 2002 i publicar-les. I per supòsit, publicar les convocatòries de promoció interna per reconversió.

Sobre les mesures de modernització, gestió de qualitat i formació

La proposta no presenta cap novetat i

sembla introduïda simplement per a reomplir unes poques línies de text:

El "sistema de controladors de qualitat conforme al model EFQM" no s'ha arribat a posar en marxa i només ha servit per a que una empresa consultora passara una substanciosa factura a la Generalitat.

Del "Pla Integral de Millora de la Qualitat de la Generalitat Valenciana" caldria explicar exactament en què consisteix, quins efectes tindrà sobre les treballadores i els treballadors de la Generalitat i, sobretot, quin pressupost s'assignarà per a desenvolupar-lo.

Un Pla Integral de Formació faria riure si no fos perquè fa plorar. Cal referir-se als mitjans materials (diners, aules en comarques) i als recursos humans (professorat, personal administratiu en l'IVAP) que es posaran damunt la taula, i llavors es podrà entendre si la proposta té credibilitat.

Sobre l'especial referència a l'estabilitat laboral

Cal estar d'acord que les mesures anteriors previstes en el pla no resolen la situació de l'elevat nombre d'interins. Tanmateix, ja s'han apuntat les causes: l'Administració ha posat pals a les rodes de les convocatòries de processos selectius dutes a terme fins ara (OPO 1999), i també les poques de 2000 publicades. Per a acabar-ho d'adobar, es vol deixar en suspens *indefinit* quasi tota l'oferta de 2000 (1.135 places), la de 2001 (1.500 places) i la de 2002 (400 places). Clar, sense convocar les més de 3.000 places previstes, no pot baixar la temporalitat!

L'Administració proposa un procediment extraordinari. Els termes en què es plantegen són vagues: mesures d'accés de

caràcter excepcional per una sola vegada. Reservades, pel que sembla, al personal interí amb una antiguitat només de sis mesos i consistents en una oposició amb una sola prova de caràcter pràctic.

Eixe procediment extraordinari és, com a mínim, precipitat:

- Si es restringeix la participació al personal interí, suposa la revisió a la baixa de les condicions de participació en les Ofertes del personal fix d'altres categories (se li donaven punts en la fase de concurs pel temps treballat... ara no podrà ni participar). D'altra banda, és sor-

"les expectatives de carrera administrativa dels funcionaris de carrera són, com a mínim, igual de legítimes que les del personal interí"

prenent demanar una antiguitat de només sis mesos, quan la justificació de la mesura es troba en l'existència de moltes persones interines amb una gran antiguitat... O quan tota la vida s'ha exigit als funcionaris de carrera mantindre's dos anys en un grup per a poder promocionar al superior, o per a poder concursar de nou... etc.

- Si els processos extraordinaris passen per davant de l'execució de les ofertes que queden per desenvolupar

fins després del primer semestre de 2006, quedarà incomplet de cap a cap l'Acord de 2001.

Conclusions

El pla conté previsions sobre la modernització, la gestió de qualitat i la formació que no són creïbles sense un compromís de dotar-les amb pressupostos adequats. Repeteix esquemes i propostes antigues, que no han funcionat en absolut o ho han fet amb escassa incidència, precisament per la falta de dotació pressupostària.

Ni els interins tenen la culpa de continuar sent-ho, ja que no han tingut l'oportunitat de consolidar la seua situació, ni la situació dels interins és culpa dels funcionaris de carrera, els quals, al seu torn, no han tingut l'oportunitat de promoure a grups superiors de forma generalitzada. Tanmateix, la proposta de pla suposa solucionar la problemàtica d'una part dels interins, que no a tots (no es preveu el nombre de places per al procés extraordinari), i tot a costa de les expectatives de carrera administrativa dels funcionaris de carrera que són, com a mínim, igual de legítimes que les del personal interí a consolidar el seu lloc de treball.

Durant el temps que duren tots els processos selectius descrits (els derivats de les ofertes públiques de 2000, 2001, 2002 i de l'eventual i posterior procés extraordinari) cal adoptar un acord d'estabilitat del personal interí, sobre la base de la conformació de borses de treball rigoroses i públiques. Cal recordar que cap sindicat ha signat l'acord de borses, per la qual cosa STAPV-Iv està disposat a negociar la seua modificació.

La proposta de STAPV-Iv

STAPV-Iv propugna el compliment escrupolós de l'Acord de 2001, encara que es podrien renegociar alguns aspectes, amb els següents objectius:

- Accelerar el compliment dels processos previstos (com ara, agrupant processos de promoció interna per reconversió que s'havien d'haver convocat en tres anys diferents).

- Revisar la baremació de la fase de concurs dels processos selectius de les Ofertes, augmentant el percentatge del concurs i el pes específic del treball realitzat, tant pel personal interí com pel fix de qualsevol altra categoria. Això permetria a moltes persones interines i fixes d'altres categories obtenir una plaça.

Amb aquesta mesura, el desenvolupament de les Ofertes de 2000, 2001 i 2002 deixaria la taxa de temporalitat en un 15 o un 16%, si fem cas dels últims números presentats per l'Administració (6.500 interins

menys 3.700 nous funcionaris de carrera, fan una resta de 2.800 interins, que encara suposen el 16,2%).

El Sindicat no està en desacord en la convocatòria de processos extraordinaris després de finalitzar les OPOs de 2000, 2001 i 2002, ja que la taxa de temporalitat encara serà molt alta, i podrien reservar-se unes 2.300 places per a eixos processos.

Això sí, hi ha dues condicions *sine qua non* el Sindicat no recolzarà el pla:

· Els processos extraordinaris haurien de permetre presentar-se tant al personal interí com al personal fix d'altres categories.

· Han de tindre la forma de concurs-oposició o de concurs; si no, no hi ha manera de valorar l'antiguitat del personal i s'igualaria absurdament a qui es funcionari de carrera (o interí des de fa molts anys) amb qui acaba de ser nomenat interí fa uns pocs mesos.

Text complet i literal de la propuesta del conseller de Justícia i Administracions Públiques, presentada a la Mesa Sectorial de la Funció Pública Valenciana el 31 de juliol de 2003

Plan de estabilidad laboral, promoción profesional y modernización de la administración autonómica

Situación actual

Los empleados públicos que prestan sus servicios en la Comunidad Valenciana en sus distintas administraciones suponen 207.334. De éstos, son funcionarios propios de la Generalitat Valenciana 111.341. De la Administración de Consell dependen alrededor de 17.350. De estos últimos, alrededor de 10.800 están cubiertas por titulares, y unos 6.500 carecen de titular.

El momento actual es el idóneo, dado que se pueden conjugar muchos intereses y derechos en juego: modernización de la función pública valenciana, impulso de la carrera administrativa de los funcionarios de carrera, resolución de un problema histórico, como es la precariedad en el empleo público en la Administración de la Generalitat Valenciana, así como resolver el problema de muchos puestos de trabajo que se encuentran judicializados y que han provocado la paralización de una política adecuada de recursos humanos, sentando las bases para la regularización del procedimiento de acceso a la función pública valenciana de manera que pueda haber OPE y convocatorias con una frecuencia acorde a las necesidades de personal sobre puestos de trabajo de carácter estructural.

Por todo lo anterior, se precisan medidas urgentes e inclusive de carácter excepcional para la consecución a corto plazo de la

normalización de la Función Pública Valenciana. Y ello por tres razones:

- Necesidad de que la Administración pueda planificar las necesidades de recursos humanos y la mejor ubicación del personal en los puestos idóneos que permita la consecución de los objetivos que la Administración se proponga para la mejora de sus servicios a sus ciudadanos.

- Necesidad de que al personal al servicio de la Administración se le garantice su estabilidad y perspectivas de carrera administrativa.

- Necesidad de garantizar una cobertura jurídica a la actuación de la Administración que evite los niveles de litigiosidad ante los órganos jurisdiccionales.

Propuesta de actuaciones inmediatas

A.- Medidas de reducción de la temporalidad

a. Adjudicando destino a las personas aprobadas en la oferta de empleo de 1999 que aún no han tomado posesión:

- Administración General: grupos A y D

- Administración Especial: grupos A, B y D

- Laborales: grupos D y E

b. Desarrollando de forma urgente las convocatorias publicadas de la OPE de 2000: 165 plazas de turno libre:

- Administración General: Grupo A, 60 y Grupo B, 40.

- Administración Especial: Informáticos grupo A, 15, Informáticos grupo B, 25 e Informáticos grupo C, 25.

B.- Medidas de movilidad y promoción profesional del personal titular/fijo:

1. Resolviendo los concursos de traslados convocados y pendientes:

Jefaturas de Servicio (A Adm. general)

Jefaturas de Unidad (B/C Adm. general)

Jefaturas de Negociado (C/D Adm. general)

2. Convocando concursos generales de traslado: es absolutamente necesaria la continuidad en los Concursos de Traslados que permitan a los funcionarios promocionarse a otros puestos de superior nivel dentro de sus grupos de titulación.

Para ello se convocarán concursos de traslado en todas aquellas categorías que sean necesarias previo a la convocatoria de estabilidad laboral, permitiendo que los empleados titulares ocupen aquellas plazas que estimen más adecuadas para su promoción personal y profesional.

a. De Admón. Especial:

Jefaturas servicio Ingenieros Agrónomos

Jefaturas servicio Veterinarios

Jefaturas servicio Ingenieros Caminos

Jefaturas sección Arquitectos/Caminos

Jefes servicio/sección Informáticos

Puestos base Médicos

b. De Admón. General:

Jefaturas de sección y puestos N24

Puestos base grupo A, B, C y D.

c. De laborales

3.-Garantizar la máxima rapidez en el ingreso como funcionarios de carrera de quienes superen los procesos selectivos en las Ofertas Públicas de Empleo, que deben tener continuidad.

4.-Convocando concursos de promoción interna que faciliten a los funcionarios; con la titulación adecuada el acceso a grupos de titulación superiores:

- Mediante la reserva de un porcentaje de las plazas de las ofertas de empleo al grupo inferior en las convocatorias públicas posteriores al proceso de estabilidad.

- En los grupos barrados, promoviendo el ascenso al grupo superior.

- Conversión directa de grupos (principalmente del grupo D al C) que incluye las 500 plazas de promoción interna convocadas y no resueltas del grupo D al C; Posteriormente se irá ampliando la promoción interna del grupo D al C, así como el estudio de los puestos susceptibles de conversión directa de los grupos C al B y del E al D.

C.- Medidas de modernización, gestión de calidad y formación

Las medidas previstas han de centrarse fundamentalmente en las siguientes líneas de actuación:

1.1. Continuar con la progresiva implantación del sistema de evaluaciones de calidad conforme al modelo EFQM de excelencia.

1.2. Proseguir con la extensión y generalización de las Cartas de Servicios, de forma que todos los centros públicos expliciten a los ciudadanos los principales procesos y servicios que les prestan, adquiriendo públicos compromisos de calidad en la forma de su prestación.

1.3. Elaborar el Plan Integral de Mejora de la Calidad de la Generalitat Valenciana.

1.4. Elaborar un plan integral de formación que aproveche los recursos de formación de los diferentes sectores de la Administración.

El Objetivo es que este Plan Integral permita la mejora de los sistemas generales de la Generalitat Valenciana, con el exclusivo propósito de obtener una atención excelente a los ciudadanos.

Especial referencia a la estabilidad laboral

Todas las medidas anteriormente enunciadas, no resuelven con la urgencia que el asunto requiere, la situación que se da

“proponemos llevar a cabo la realización de medidas de acceso de carácter excepcional y por una sola vez”

en esta Administración con el elevado número de funcionarios interinos, con la consiguiente inestabilidad laboral. Creemos que esta denominación es la correcta y no la de precariedad en el empleo público, ya que todos los puestos de la Administración prevén su desempeño con carácter indefinido.

Dicho lo anterior, este problema afecta a la Administración, que se ve impedida para que dichos puestos de duración indefinida sean ocupados con ese mismo carácter de indefinidos por el personal que los desempeña, afecta también de un modo personal a quienes se encuentran en la situación de inestabilidad laboral que comporta su condición de interino. En concreto, como se ha dicho anteriormente, de un total en torno a los 17.350 empleados públicos, cerca de 6.500 no son fijos, lo que nos sitúa en un 35% de interinidad.

Esta situación se ha planteado

en otras Administraciones Públicas, donde las soluciones que se han arbitrado se han basado en la existencia de una razón excepcional y la exigencia de pruebas de acceso que cumplan los requisitos constitucionales de mérito y capacidad para el desempeño del empleo público.

De lo anteriormente expuesto, se deduce que la Administración de la Generalitat se encuentra en una situación que requiere un procedimiento excepcional que normalice la situación de inestabilidad de gran parte de sus empleados.

Para ello proponemos llevar a cabo la realización de medidas de acceso de carácter excepcional y por una sola vez, que resuelvan la situación y que la superación de dichas pruebas garanticen el mérito y capacidad de los aspirantes, y la promulgación específica de una Ley que de cobertura a este procedimiento excepcional.

El hecho de que las pruebas que debe superar el personal interino tengan la suficiente solidez como para deducir de las mismas la demostración de capacidad y mérito exigibles para el acceso a la Administración, evitaría riesgos de posibles impugnaciones posteriores.

Dando por supuesto que la excepcionalidad ha sido aceptada en supuestos similares anteriores, el personal interino que viene realizando funciones en la administración en sus respectivos grupos de titulación, deba afrontar pruebas de carácter exclusivamente práctico de las mismas características que se exigen a quienes pretenden acceder a la Administración por el turno libre, cuyas pruebas son teóricas y prácticas.

Por tanto, el ejercicio práctico a realizar versará sobre los mismos temas que se exigen a los opositores del turno libre, y para garantizar la homogeneidad en los criterios de valoración, debe ser un Tribunal igual que el nombrado para examinar a los opositores del turno libre, de los distintos grupos de titulación.

CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE OFERTAS Y CONCURSOS

ULTIMO TRIMESTRE DEL 2003

CONCURSOS

1) Resolución de:

Jefaturas de negociado (C/D Adm. General):	270
Jefaturas de Unidad (B/C Adm. General):	47
Jefaturas de Servicio (A Admón. General):	7.

2) Convocatorias de Jefaturas de Servicio de Ingenieros Agrónomos, Veterinarios, Ingenieros Caminos y de Jefaturas de sección de Arquitectos/Caminos. Agentes Medioambientales (ejecución sentencia).
Jefaturas sección Adm. General y puestos nivel 24.

3) Ingresos Directos de Grupo A: 139 y Grupo D: 265.

4) Ingreso de los aprobados de la OPE 99 (los concursos para el personal fijo se realizaron en el año 2000):

Auxiliares de Clínica:	70
Conductores Mecánicos:	30
Cuidadores:	50
Auxiliares de Explotación Portuaria:	6
Laborantes:	4
Ayudantes de Residencia/Servicios:	125
Vigilantes de Obras Públicas:	5.

OFERTA

1) Nombramiento de Tribunal e inicio de la ejecución de las convocatorias de:

Grupo A, Admón. General
Grupo B, Admón. General
Informáticos grupos A, B y C (Oferta del 2000).
Incluye 165 plazas.

2) Nombramiento de Tribunal e inicio de la ejecución de la Promoción Interna grupo D al C, Admón. General (Oferta del 2000). 500 plazas de conversión directa.

REESTRUCTURACIÓN

Estudio y reestructuración de la administración especial y laboral con el fin principal de la reagrupación de puestos en todas aquellas categorías susceptibles de la misma.

PRIMER SEMESTRE DEL 2004:

CONCURSOS

1) Convocatorias de:

Jefaturas servicio/sección informáticos.
Puestos base grupo A, B, C y D de Adm. General
Puestos base Médicos.

2) Ingreso de los aprobados de Adm. Especial de la OPE 99:

Médicos:	35
Arquitectos:	20
Ingenieros de Caminos:	15
Ingenieros Agrónomos:	35
Veterinarios:	43

Ingenieros Técnicos Agrícolas:	50
Ingenieros Técnicos Obras Públicas:	8.

OFERTA

1) Publicación del "Decreto de Oferta para la Estabilidad Laboral".

2) Publicación convocatorias de administración general grupos A, B, C, D y E.

REESTRUCTURACIÓN

Final del proceso de reestructuración de los puestos de administración especial y laborales susceptibles de agrupamiento para su provisión por concurso y posterior oferta.

SEGUNDO SEMESTRE DEL 2004

CONCURSOS

1) Inicio de las convocatorias de las categorías Laborales incluidas en el Decreto de Oferta de Estabilidad Laboral y de aquellas categorías de Administración Especial que requieran concurso previo.

2) Ingreso categorías convocadas de la Oferta del 2000.

OFERTA

1) Convocatorias de las categorías de Laborales de la oferta de estabilidad laboral.

2) Segunda convocatoria de promoción interna del grupo D al C.

3) Estudio particular de las convocatorias de promoción interna del C al B y del grupo E al D.

PRIMER SEMESTRE DEL 2005

CONCURSOS

1) Desarrollo de las convocatorias de concursos de administración especial y laborales incluidas en el proceso de estabilización laboral.

OFERTA

1) Convocatorias las categorías de Administración Especial de la Oferta de estabilidad laboral.

PRIMER SEMESTRE DE 2006

2) Finalización de los procesos de estabilización laboral.

3) Continuación de los procesos selectivos ordinarios.

4) Continuación de convocatorias de concursos ordinarios.

5) Culminación de los procesos de promoción interna del Grupo D al C.

Evolució màgica del nombre d'interins en dos anys

Harry Potter al carrer del Micalet?

El personal funcionari de la Generalitat ha tingut enguany una *reentré* diferent. Ha tornat de gaudir les reglamentàries i merescudes vacances i en reincorporar-se al seu lloc de treball s'ha trobat amb un joc de màgia equiparable a les activitats del menut heroi britànic.

L'any 2001 hi havia una taxa d'interinitat del 26% (4.340 persones interines o laborals temporals) i dos anys més tard del 37'5% ("unes" 6.500), és a dir, actualment hi ha un 11'5% més d'interinitat a l'Administració de la Generalitat Valenciana. Si s'haguera complert l'Acord de 2001 la taxa actual hauria de ser del 10%.

Què hi ha passat? És que algú es dedica a fer màgia? És un error? És una mentida? Quina, la del 2001 o la del 2003? Són dues mentides?

Per a entendre aquesta broma cal retrotraure's al 12 de juliol de 2001, data en la qual en el marc de la Mesa Sectorial de la Funció Pública (de la qual forma part l'STAPV-Intersindical Valenciana) tots els sindicats i l'Administració van signar un Acord que tenia entre els seus objectius primordials la reducció de la taxa de temporalitat al 10%. Per determinar quin era eixe 10%, en el punt 2 es quantificava la taxa real:

"2.- *Cuantificación de la tasa real de temporalidad:*

A los efectos previstos en el Acuerdo de 26 de Junio, al día de la fecha, las cifras relativas a puestos totales, vacantes y personal temporal

en la Administración del Consell, son las siguientes:

Total efectivos 16.697

Total vacantes 5.438

Total Interinos/temporales 4.340"

Són dades de les quals no tenim per què dubtar, però en el *Plan de estabilidad laboral, promoción profesional y modernización de la administración autonómica*, presentat pel conseller apareixen unes altres quantitats que desdienen les que havien oferit dos anys abans:

"durant dos anys ingressaren en la Generalitat tres persones noves cada dia, comptant fins i tot diumenges i festes de guardar"

"De la Administración del Consell dependen alrededor de 17.350. De estos últimos, alrededor de 10.800 están cubiertos por titulares, y unos 6.500 carecen de titular."

No anem ara a entretenir-nos a analitzar la redacció farcida d'aproximacions i inexactituds que palesa l'abús dels termes "alrededor", "unos",

etc., fixem-nos només en les quantitats i comparem-les amb les anteriors, amb les de l'any 2001.

La multiplicació de l'ocupació

Encara hi ha una altra possibilitat: que siga cert que ha augmentat l'ocupació de la Generalitat en més de 2.150 persones. Això ens duu a la sorprenent conclusió que, mentre l'Administració del Consell es dedicava, per mitjà del seu braç armat (l'ex-director general de la Funció Pública, ara diputat provincial, Joaquín Segarra), a marejar amb acords que no pensava complir, ingressaven tres persones noves cada dia (comptant fins i tot diumenges i festes de guardar).

Quina explicació pot tindre aquest augment espectacular? Noves competències assumides per la Generalitat Valenciana? No: les darreres van ser les de l'INEM en 1999. ¿Un augment espectacular dels serveis prestats per l'Administració a la ciutadania? Tampoc.

Per acabar, una altra pregunta: mitjançant quines borses de treball han estat seleccionades les 2.150 persones de nou ingrés? Perquè en dos anys no han estat capaços de publicar cap borsa de treball nova, a excepció de les dels aprovats de les proves selectives de 1999, és a dir, aquelles persones que esdevindran funcionàries de carrera en poc de temps?

El PP posa pals a les rodes de la gestió de la Funció Pública Valenciana

La justícia avala les postures de STAPV-Iv

La gestió dels anteriors responsables de Funció Pública, l'exconseller González Cepeda i l'exdirector Segarra, consistia a posar pals a les rodes de tota la gestió de la Funció Pública Valenciana. Bona prova d'això ha estat, per exemple, la no convocatòria a concurs de totes les places vacants en una categoria determinada. O també l'escandalosa paralització del concurs de caps de servei, unitat i negociat, amb l'ànim d'anul·lar-los.

Respecte del primer assumpte, STAPV-Iv sempre ha mantingut que havien de publicar-se totes les places. Per això, va instar, des de la presidència de la Junta de Personal dels Serveis Centrals, la impugnació de la no convocatòria de les places ocupades en comissió de serveis més de dos anys. Ara, el Jutjat Contenciós Administratiu ha donat la raó al Sindicat, condemnant a la Generalitat a convocar totes les places cobertes amb comissió de serveis més de dos anys.

Respecte de la paralització dels concursos, el Consell Jurídic Consultiu ha donat la raó a STAPV-Iv des del principi: els concursos no s'havien d'haver paralitzat, sinó que calia haver acabat els procediments, i abans de l'estiu podrien haver pres possessió totes les persones adjudicatàries. Tot això perquè, lluny de les teories fantàstiques de Funció Pública, només calia constatar que les bases dels concursos eren legals i calia aplicar-les.

Les presses del conseller provoquen una tornada de vacances moguda

Cronologia de la negociació

Juny de 2001. El llavors president de la Generalitat, Eduardo Zaplana, planteja en un discurs l'adopció de mesures urgents per a acabar amb l'elevada taxa de temporalitat en la Generalitat.

Juliol de 2001. El dia 12, després d'una intensa negociació, la Mesa Sectorial de la Funció Pública adopta un Acord que suposa el compromís de la Generalitat per: convocar concursos generals de trasllats de totes les categories en dos anys; publicar Ofertes Públiques d'Ocupació (2.700 places, més l'OPO de 1999: 1.037 places més) i desenvolupar-les; publicar les borses de treball (millora d'ocupació i personal interí); funcionaritzar part del grup E; i convocar processos de promoció interna per conversió directa de places.

Any 2002. Realització del cursos de funcionarització.

Maig, juny, juliol de 2002. Es

publiquen els concursos de caps de servei, negociat i unitat. A hores d'ara encara no s'han resolt.

Gener de 2003. Presa de possessió del personal subaltern funcionaritzat.

25 de maig. Eleccions a Corts Valencianes. El PP revalida la majoria absoluta.

20 de juny. Francisco Camps, President de la Generalitat Valenciana.

21 de juny. Víctor Campos, conseller de Justícia i Administracions Públiques.

Primera quinzena de juliol. Primers contactes del conseller amb els sindicats presents en les Meses de negociació. Presentació dels nous càrrecs directius. L'Administració admet que la temporalitat és un problema greu en la Generalitat, però no consulten els sindicats sobre les possibles solucions.

31 de juliol. Mesa Sectorial de la Funció Pública. Presentació del *Plan de estabilidad*.

1 d'agost. Entrevista del director general amb STAPV-Iv per a expressar-li les primeres impressions.

Agost. Reunió del Secretariat Nacional de STAPV-Iv per a analitzar el pla i el·laborar al·legacions.

26 d'agost. Presentació de les al·legacions d'STAPV al *Plan de estabilidad*.

1 de setembre. Edició del número 11 d'Allioli INTERSINDICAL que teniu a les mans, monogràfic sobre el *Plan de estabilidad*.

Primera quinzena de setembre:
- Assemblees en els diferents centres de treball per a l'anàlisi del Pla i la presa de postura davant aquest text.

- Possible convocatòria de la Mesa Sectorial de la Funció Pública per a negociar/aprovar el *Plan de estabilidad*.

stapv-intersindical valenciana informa:

A partir del dimecres, 3 de setembre, i durant les dues primeres setmanes del mes, es duran a terme assemblees per a informar sobre el contingut del *plan de estabilidad*, analitzar-lo i arreplegar les vostres opinions al respecte del seu contingut, de les possibles alternatives, i de les contra-propostes el·laborades pel Sindicat. Esperem veure-vos a tots i totes. La vostra participació és fonamental.

Allioli INTERSINDICAL

N.º 11. Setembre 2003

STAPV
INTERINDICAL VALENCIANA (STAPV-Iv)

Administració, Redacció i Publicitat:
Juan de Mena, 18, baix. 46008 València
Tel. 96391955. Fax: 963924334

correu-e: allioli.stepv@intersindical.org
<http://stapv.intersindical.org>

Imprimeix: Bronte Graf, SL.
Cullerers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017

Tiratge: 10.000 exemplars

Director: JOAN BLANCO

Coordinació: ADEL FRANCÉS

Cap de Redacció: RAFA MIRALLES

Redacció:

ADEL FRANCÉS, DOLORS JIMENO

Disseny i diagramació:

JORDI BOLUDA



Alacant: Glo.P.Vie Mogica, 5-12. 03005.
Tel. 965 985 165.

Alcoi: Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804.
Tel. 966 540 602.

Alzira: Av. Luis Suñer, 28-41, p. 16. 46600.
Tel. 962 400 221.

Castelló: Marqués de Valverde, 8. 12003.
Tel. 964 269 094.

Elx: Maximilià Thous, 121. 03204.
Tel. 966 225 616.

Gandia: Sant Pasqual, 13, 1ª - dta. 46700.
Tel. 962 950 754

València: Juan de Mena, 18. 46008. Tel. 963 919 155.

Vinarós: Av. de la Llibertat, 4-5é. 12500.
Tel. 964 269 094.

Xàtiva: Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800.
Tel. 962 283 067.