

## NOTA INFORMATIVA

### MOVILIDAD PERSONAL FUNCIONARIO: CONTINÚA LA NEGOCIACIÓN

09/02/18

Este viernes, 9 de febrero, ha tenido lugar una nueva reunión del grupo de trabajo de movilidad de personal funcionario, donde se continúa trabajando en las instrucciones que permitan homogeneizar los criterios, respecto a los concursos de méritos, tanto generales como específicos.

La Administración ha planteado sus propuestas acotando diferentes aspectos como son, la distinción entre concursos generales y específicos; la valoración del trabajo desarrollado en función del tiempo de desempeño del nivel entre otros; los cursos de formación con un mínimo de horas para su valoración; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral asociada a los supuestos que podrían valorarse así como su documentación; los plazos para efectuar renunciaciones a las plazas obtenidas; y la revisión de las limitaciones a la participación, para su posible flexibilización.

La propuesta de la Administración recoge también, la convocatoria de un concurso unitario, circunscrito a grupos C1 y C2, basado primordialmente en criterios de antigüedad y conciliación, e igualmente la convocatoria mínima anual de concursos de méritos en los Departamentos así como el establecimiento de criterios respecto a los traslados por motivos de salud.

Aunque en esta reunión no se abordaron, también están sobre la mesa para discutir en próximas reuniones aspectos como establecer criterios sobre los traslados por motivos de salud o los mecanismos para proporcionar información semestral sobre la ocupación provisional, por parte de los Departamentos.

Desde CCOO valoramos positivamente que se avance en la concreción de propuestas -que podemos compartir en gran parte- aunque será necesario alcanzar un mayor nivel de desarrollo en aspectos como:

- Concretar la diferenciación entre concursos ordinarios y específicos: niveles mínimos; exigencias de capacitación técnica que justifiquen la inclusión en un concurso específico; escala homogénea, para cada uno de ellos, en la valoración de los méritos, conociendo de antemano el peso de cada uno de los factores que se valoran en los concursos; etc.
- Fijar los criterios que modulen al valoración del grado y el trabajo desarrollado así como la eliminación de la adjudicación de puntuación, por pertenencia a un determinado ámbito.
- Establecer parámetros de tiempo, niveles de discapacidad, grados de dependencia reconocido, entre otros, para determinar la puntuación relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Determinar el número de años para obtener la puntuación máxima por antigüedad para que este elemento tenga capacidad de establecer diferencias entre las personas que participan en el concurso.
- Precisar tramos de duración de los cursos de formación para valorar en función de la misma.
- Definición e identificación de los méritos específicos de manera clara e inequívoca (se tienen o no se tienen) y modular su puntuación en función del tiempo.
- Anualidad de los concursos –contemplando, al menos, un primer nivel de resultados- que necesariamente deben incluir todos los puestos que se encuentren cubiertos de forma temporal (comisión de servicio, adscripción provisional, etc.).
- Eliminar las limitaciones a la participación en los concursos. No se pueden justificar esta restricción de derechos sin un diagnóstico consensuado de la situación de déficit de personal. Aún así sería preciso establecer medidas adicionales como ofertas de empleo extraordinaria para resolver los problemas de personal o la limitación en el tiempo de la restricción a la participación.

Quedamos emplazados para seguir trabajando en tres aspectos más específicos, en próximas reuniones: Conciliación, Formación y Concurso Unitario, que nos permita avanzar de una manera más ágil y eficaz.