

Personal Laboral de la CM: Balance sobre la Estabilización de empleo

Los criterios de los procesos selectivos de Estabilización de la Comunidad de Madrid difieren mucho dependiendo de la fecha de su publicación, más del 75% de las plazas se encuentran abocadas a un concurso-oposición, mientras el resto únicamente pasarán por una fase de concurso.

Una gestión del empleo público que ha provocado una **temporalidad de la tercera parte de la plantilla del personal de la Administración de la Comunidad de Madrid**, en muchos casos con relaciones de empleo de carácter temporal con 15, 20 o más años de manera ininterrumpida, sin duda, es una mala gestión que ha creado un problema que necesita resolverse, por la erosión continua de la calidad y eficacia del servicio público, hecho y efecto que nadie cuestiona. Por otro lado, la legislación básica del estado, apoyada en acuerdos previos con CCOO, UGT y CSIF, lleva 5 años intentando resolver el grave problema que representa la alta temporalidad en el empleo público, hasta ahora sin éxito alguno.



En el terreno de lo práctico, en la Comunidad de Madrid, la Administración Autónoma, consiguió embaucar, no le costó mucho, también aquí a CCOO, UGT y CSIF, para que el 11 de febrero de 2021 firmaran un acuerdo, **rechazado por CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, por el que se estableció el sistema selectivo aplicable a la estabilización de empleo, la promoción interna y la funcionarización, **que no respondió a las expectativas del personal interino y tampoco a las del personal funcionario de carrera ni laboral fijo.**

Los firmantes, conviene recordar, no quisieron contextualizar adecuadamente el problema de la alta temporalidad, para afrontarle y resolverle desde un único sistema selectivo, armonizado con la promoción interna y la funcionarización. Tampoco se quiso afrontar desde la voluntad manifestada por el legislador en la dispersa normativa aplicable. De manera más concreta, los sistemas selectivos para un mismo objeto son oposición, concurso-oposición o concurso y distintos entre grupos profesionales; no se quiso considerar la experiencia adquirida en la Comunidad de Madrid con mayor puntuación que la adquirida en otras administraciones; temarios excesivos y penalización de la respuesta errónea en los exámenes tipo test. Así como, falta de coherencia con los sistemas selectivos para la promoción interna y funcionarización. Y **por estas razones CSIT UNIÓN PROFESIONAL dijo NO.**

Tras decir no al acuerdo de 11 de febrero de 2021, por el que se establece el sistema selectivo aplicable a la estabilización de empleo temporal, la promoción interna y la funcionarización, **iniciamos un periodo de movilizaciones durante más de un año, con distintas concentraciones frente a las sedes de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y la Dirección General de Función Pública y con una recogida de firmas que consiguió reunir alrededor de 10.000, para exigir unificar los distintos sistemas selectivos aplicables a las convocatorias de estabilización de empleo publicadas en uno solo y una mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración de la Comunidad de Madrid, con la correspondiente traslación a los sistemas selectivos correspondientes a la promoción interna y funcionarización.**

Sin duda, las movilizaciones convocadas por **CSIT UNION PROFESIONAL en solitario** removieron conciencias, tanto en las organizaciones sindicales firmantes del frustrante acuerdo de 11 de febrero de 2021 como en la Administración y el 28 de julio de 2022, para las convocatorias a las que resulta de aplicación las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021; es decir, los concursos extraordinarios, conseguimos que se aceptara la modificación de los méritos y que la experiencia profesional adquirida en la Administración de la Comunidad de Madrid se considere con mayor puntuación que la adquirida en otra Administración Pública y además, aunque la valoración es por meses, que la experiencia profesional no se compute por contrato o nombramiento sino en la suma del tiempo total acumulado expresado en días dividido entre 30 y, asimismo, lo conseguimos también con la formación acreditada, otorgando la puntuación por cada 10 horas formativas; es decir, conjunto de cursos expresado en horas totales divididas entre 10.

A día de hoy, paradojas de la vida, los tres sindicatos que firmaron el acuerdo de 11 de febrero de 2021 y no aceptaron corregir su error después, corren ahora a atribuirse los cambios conseguidos en el acuerdo de 28 de julio de 2022, gracias a las movilizaciones convocadas y mantenidas durante más de un año por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL en solitario**. ¡Y es que dónde dije digo, digo Diego! Sin más.

Esa falta de apoyo en su momento hacia las propuestas de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** han dado lugar en la actualidad a una total desigualdad entre los criterios de los procesos selectivos, tal y cómo se puede comprobar.

A continuación, en un breve cuadro resumen, os informamos de los **datos globales por grupo profesional del personal laboral**, desagregando las categorías profesionales con mayor número de plazas ofertadas, distinguiendo las de concurso y las de concurso-oposición:

PROCESOS ESTABILIZACIÓN - LABORALES

