

PROPUESTAS DE UGT AL DOCUMENTO DE LA DG DE FUNCIÓN PÚBLICA (DGFP) DE BASES COMUNES PARA LA CONVOCATORIA DE CONCURSOS GENERALES DE MÉRITOS

BASE PRIMERA.- PARTICIPACIÓN

- La redacción que aparece en el documento: “Los funcionarios y las funcionarias que presten servicio en las Oficinas de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal o en el Fondo de Garantía Salarial, solo podrán participar en el presente concurso cuando cuenten con al menos un período de seis años de servicios en dichos destinos inmediatamente anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes” debería sustituirse por esta otra:

“Los funcionarios y las funcionarias que presten servicio en las Oficinas de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal o en el Fondo de Garantía Salarial, solo podrán participar en el presente concurso cuando **tengan acreditados seis años de desempeño efectivo de puestos de trabajo adscritos a esos ámbitos¹** anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes”

- **La nueva limitación** (que no se contempla en el I Acuerdo) que afecta a determinados puestos de trabajo en Subdelegaciones y Delegaciones de Gobierno (Jefe de Sección de Inspección Farmacéutica y Control de Drogas, Inspector o Coordinador de Sanidad Vegetal en Agricultura y Pesca), vetándoles la posibilidad de participar en concursos de traslados no es aceptable, **debe solucionarse**. Y más aún cuando se trata del mismo ministerio con el que se está trabajando todo el asunto vinculado a la movilidad del personal funcionario.

BASE CUARTA.- BAREMO DE VALORACIÓN

En general, hay que señalar que la propuesta de la DGFP de puntuación sobre 100 para cada puesto que se solicite en el concurso de traslados distribuida de la siguiente forma: Méritos generales 75% (valoración del grado personal consolidado 10%, valoración del trabajo desarrollado 25%, cursos de formación o perfeccionamiento 10%, antigüedad 20%, supuestos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 10%) y méritos específicos 25%, **UGT reclama que se reduzca el porcentaje relativo a méritos específicos (se trata de concursos **generales** de provisión) y se aumente en concepto de antigüedad.**

1. Valoración del grado personal consolidado

Debe contemplarse también la valoración por un grado personal inferior en un nivel al del puesto al que se concurra.

2. Valoración del trabajo desarrollado

La DGFP alude a *áreas funcionales*, pero sin concretar y sin justificar. UGT considera que debe analizarse qué se entiende por Área Funcional porque si no puede producirse “encorsetamiento” del

¹ El texto marcado se corresponde con la redacción que aparece en el punto duodécimo *Limitaciones a la participación en las convocatorias de concurso* de la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el I Acuerdo de movilidad del personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 20 noviembre).

funcionario o funcionaria en un área funcional que puede coartar su derecho a la progresión profesional.

Tiene mucha relación, por otra parte, con la definición del puesto de trabajo y, en definitiva, con las RPT.

3. Cursos de formación o perfeccionamiento

La formación tiene que estar vinculada a las características y condiciones del puesto de trabajo. UGT propone distinguir:

- a) Cursos relacionados directamente con el puesto de trabajo (50% de puntuación por formación).
- b) Cursos transversales relacionados con la igualdad, salud laboral y PRL² (25% de la puntuación por formación). Deberían figurar en todos los puestos que se incluyen en la convocatoria.
- c) Cursos como herramientas de trabajo (25% de la puntuación por formación).

4. Antigüedad

La DGFP propone una coeficiente de 0,67 por cada año completo de servicio. Lo que está teniendo en cuenta es una antigüedad de 30 años. UGT está de acuerdo.

5. Supuestos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

5.1. Destino previo del cónyuge funcionario y de la cónyuge funcionaria y su acreditación

La DGFP contempla siempre la relación matrimonial, por lo que, entre la documentación justificativa que debe presentar el interesado en el supuesto de conciliación por destino previo del cónyuge funcionario se alude EN TODO CASO a la **inscripción matrimonial**. No figura en su borrador nada que haga referencia a las **uniones de hecho**.

UGT entiende que deben incorporarse las uniones de hecho en el mismo sentido que la relación matrimonial.

Convendría recordar a la DGFP que, en el caso de los permisos, el entonces Ministerio de la Presidencia emitió un informe el 21-9-2009 sobre la aplicación de las "Parejas de Hecho" de los "Permisos" previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el siguiente sentido: *"La vocación del EBEP de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como el respeto que en todo momento guarda su articulado a los principios de igualdad contenidos en la Constitución española unido a lo dispuesto en el artículo 3 del Código civil que señala que las normas "deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas" determinan la necesidad de realizar una interpretación extensiva de los preceptos relativos a los permisos a que tienen derecho los funcionarios públicos.*

De hecho, el artículo 49.f relativo a los Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala a los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, **cónyuge o persona con análoga relación de afectividad**".

² Es fundamental que en todas las convocatorias de provisión se valore la formación en cursos de PRL, sobre todo la básica de 30 horas. Ello permitirá estimular la cultura de la PRL entre el personal funcionario.

Esta análoga relación de afectividad no es otra cosa que las uniones de hecho.

En el mismo sentido, hay **Administraciones Autonómicas** que han regulado la equiparación de las parejas de hecho al matrimonio a efectos de disfrute de permisos de funcionarios.

Así, por ejemplo, véase el Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos: *“Artículo 14. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada, los permisos y las medidas de flexibilidad horaria: “se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio, y el conviviente con una relación de afectividad análoga a la conyugal al cónyuge, en los términos previstos en la Ley del Principado de Asturias 4/2002, de 23 de mayo, de Parejas Estables”.*

O la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, que igualmente equipara cónyuges y parejas de hecho a efectos de permisos de funcionarios (artículos 52 y 53).

Lo que se demuestra es que **estos permisos no están vinculados a la forma jurídica que revista la unión entre las dos personas.**

Y, al mismo tiempo, conviene señalar que los Planes de Acción Social de los diferentes Departamentos de la AGE no solo tienen en cuenta la relación basada en el matrimonio sino también la que tiene que ver con las parejas de hecho. Y se aprueban en el seno de la Mesa General.

Por lo que se refiere a su justificación documental, se puede aportar copia de la inscripción en los correspondientes Registros de Parejas de Hecho.

5.2. Cuidado de hijos e hijas o de familiares

La DGFP se refiere en el documento a “la mejor atención del menor”, sin precisar qué se entiende por ello. UGT considera necesario que este concepto debe ser precisado en cada caso por la propia DGFP. No se puede dejar en manos de la funcionaria o funcionario aclarar el concepto de mejor atención del menor, algo muy ambiguo y que la Administración puede llegar a negar con gran facilidad por no ajustarse a “sus propios criterios”. En consecuencia, Función Pública debería señalar algunas aproximaciones a ese concepto para que todos sepamos a qué estamos jugando. Claridad por encima de todo.

BASE SEPTIMA.- COMISIÓN DE VALORACIÓN

La presencia sindical debe estar amparada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). La administración no debe obligar al sindicato a que su representante tenga uno u otro nivel (art. 46 RD Provisión Puestos), porque eso supone inmiscuirse en la libertad sindical. Lo fundamental es la presencia sindical institucional tanto en la baremación como en la discusión en la comisión.

Así lo indica el Título III (Representatividad sindical) de la LOLS. En el artículo 6.3 se señala: *“Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:*

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

Por tanto, UGT ve conveniente flexibilizar la exigencia de que, en el caso de los representantes de las organizaciones sindicales, sus miembros en la Comisión de Valoración deban pertenecer a Cuerpos o Escalas de subgrupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados.

Y no vale decir que así se expresa el RD 364/1995 porque es evidente que la realidad modifica algunas exigencias como, por ejemplo, que en la actualidad se dan menos comisiones de servicio que antes y aumentan más las adscripciones provisionales, aunque no se cumpla estrictamente con lo que indica el RD citado, de que únicamente se pueden dar: por remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación, por supresión del puesto de trabajo o por reingreso al servicio activo de los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo.

Por otro lado, para UGT el plazo para la designación de los representantes sindicales debe **aumentar a 15 días**. Diez días es muy poco tiempo.

OTRAS OBSERVACIONES

Con respecto a las resultas, **UGT** reclama a la DGFP que se incluyan de forma explícita en las bases de las convocatorias de los procesos concursales, al tiempo que reclama un grupo de trabajo para ir avanzando en la revisión de las exclusiones y que de esta forma se favorezca la movilidad, la carrera profesional y la conciliación de la vida laboral y familiar de los funcionarios y funcionarias de la AGE