

## **CCOO RECLAMA UNA HOJA DE RUTA CLARA PARA LA PLANTILLA DE TAG EN SITUACIÓN DE INTERINIDAD**

### **¿LA FALTA DE NEGOCIACIÓN REAL HA SERVIDO PARA ALGO?**

El 11 de marzo, cuando se concluyó la evaluación del primer ejercicio del proceso de selección de TAG, **CCOO** elaboró un escrito en el que se exponían los gravísimos defectos del proceso tanto en su diseño como en su desarrollo.

Desde **CCOO** lamentamos haber tenido razón: **el resultado final, una vez terminados los dos ejercicios restantes, ha dejado vacantes 8 de las 18 plazas convocadas y una bolsa de trabajo casi inexistente. Es decir después de 11 años sin procesos selectivos, se dejan 8 plazas vacantes.** Esto nos llena de estupor y evidencia que se han cometido FALLOS GARRAFALES. Estos FALLOS son, entre otros:

- Haber publicado las **bases y temario con sólo 9 meses de anticipación** al inicio de las pruebas.
- Haber **acordado un temario que es superior en 40 temas al señalado en el RD 896/1991 que, sin embargo, no recoge de manera suficiente temas clave como la igualdad**, limitándose a reproducir el que se requiere para el funcionariado con habilitación de carácter nacional.
- Haber **elegido un sistema de examen oral enormemente costoso**, culminando con ello un modelo de examen que beneficia a quienes preparan la oposición de habilitadas/os nacionales y que no está pensado para las funciones a desarrollar por un/a TAG.
- Decidir que **no alcanzar el 5 en uno de los temas o supuestos dentro de un ejercicio, suponía no aprobar el ejercicio**, con resultados tan aberrantes como el de una persona suspendida en el tercer y último ejercicio con un 9,70 en uno de los casos y 4,30 en el otro.

Y así un largo etcétera de equivocaciones que no sólo evidencian una **escasa eficiencia económica sino que han producido un gran daño a las personas que han concurrido, muchas de ellas TAG interinas de la casa y compañeras/os que concurrieron a través del sistema de promoción interna.**

Por lo que se refiere a la bolsa de interinidad derivada de este proceso selectivo, **CCOO** entiende que debe de usarse como es lógico, para las nuevas necesidades que surjan sin que en ningún caso conlleve el cese del personal interino ya contratado, puesto que esto, además de absurdo, es contrario a la finalidad que se persigue con las medidas incluidas en la Ley 20/2021, como indicamos a continuación.

### **¿Y AHORA QUÉ PASA CON LA ESTABILIZACIÓN, LA PPT Y LAS NUEVAS INCORPORACIONES?**

En el marco del horizonte que el Gobierno de España ha abierto con la Ley 20/2021 para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el Ayuntamiento ha dado un primer paso que este Sindicato valora como MUY POSITIVO acordando de forma negociada una oferta de empleo para estabilización honesta y que recoge la realidad de la plantilla.

Sin embargo el hecho de que el desarrollo del proceso de estabilización coincida con el río revuelto de una **PPT de TAG, que era MUY NECESARIA desde hace años**, y con la nueva

incorporación de las/os TAG que serán nombradas/os, viene a complicar la situación del personal interino porque por ahora se desconoce cómo se van articular estos procesos.

En **relación a la PPT de TAG este sindicato realizará un seguimiento del resultado final de la misma que previsiblemente estará para el mes de julio. Creemos que la toma de posesión se realizará en el mes de septiembre**, pero estaría bien que desde RRHH ofrecieran más datos al respecto puesto que desde **CCOO** creemos que las personas que han concurrido deben poder gestionarse en un período que va a coincidir con el de las vacaciones de verano. Este sindicato estará disponible a lo largo del mismo para facilitar cualquier gestión a las/os compañeras/os TAG y a sus posibles dudas o reclamaciones.

En **CCOO** creemos que para una adecuada gestión conjunta y sensata de los procesos, es preciso **PLANIFICAR, ADELANTARSE Y ACTUAR CON TRANSPARENCIA**, es decir poner sobre la mesa soluciones jurídicamente viables que permitan **EVITAR SITUACIONES** como:

- Las incorporaciones teóricas o brevísimas de personas a determinados puestos para un cumplimiento formal (no de fondo) de la normativa.
- El cese innecesario de personal TAG interino en abuso de temporalidad en plazas que en muchas ocasiones no han sido solicitadas, y/o sin barajar opciones que promuevan el mero cese en el puesto pero no en la plaza, de tal modo que se proceda a una nueva ubicación.
- **CCOO** recuerda que la terminación injustificada de relaciones de servicio temporal que llevará aparejadas altas indemnizaciones (recogidas en la Ley 20/2021) y litigiosidad.

## **¿Y AHORA OTRA NUEVA BOLSA?**

Por si no fuera suficiente con estas incertidumbres y problemas por resolver, **es un secreto a voces que los responsables de RRHH**, ante el fracaso del proceso de selección de TAG, **están valorando la conveniencia de convocar un proceso extraordinario, para obtener una nueva bolsa de personal TAG interino, mediante examen.**

Esta solución obvia que la Ley 20/2021 prevé en su Disposición Adicional Cuarta la creación de bolsas específicas como medida de protección de la plantilla interina que no supere los procesos de selección. **CCOO** cree que sin haber negociado si quiera esta cuestión, cualquier toma de decisiones al respecto es cuanto menos precipitada.

**Si el proceso de estabilización se realiza con agilidad y también el de la OEP de este año, no va a ser necesaria la constitución de una nueva bolsa que supondrá zozobra, gasto y un desgaste organizativo sin justificación**, pues quizá pudiera contarse con la bolsa resultante de la estabilización.

Además utilizar de forma provisional las antiguas bolsas mientras se resuelve la estabilización, puede amortiguar las consecuencias negativas para el personal interino de las inclemencias inevitables que puedan resultar de todos estos movimientos.

## **¿QUÉ PROPONE CCOO?**

- **Convocar al personal interino TAG a la participación activa en la propuesta de estrategias y a la movilización contra las decisiones unilaterales que atenten contra sus derechos:** Que no decidan por nosotras/os.
- Llamar al Gobierno Municipal a la negociación, al establecimiento de un calendario, al consenso de una hoja de ruta transparente que deje atrás la rumorología, que construya confianza y explique cómo se van a llevar a cabo las cosas, con soluciones justas, técnicamente viables que respeten los derechos de todas las personas implicadas.