

Comunidad de Madrid, única administración que no otorga más valor a la experiencia de su propio personal

En el segundo punto del orden del día de la reunión de la Comisión de Seguimiento de ayer miércoles, 16 de junio, CSIT UNIÓN PROFESIONAL ha solicitado la renegociación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de febrero, en la que, con el voto en contra de CSIT UNIÓN PROFESIONAL, se aprobaban los criterios generales para las convocatorias de procesos selectivos del personal funcionario de la Comunidad de Madrid.

Si bien ese acuerdo es reciente, no contemplaba criterios que han aflorado con los acontecimientos de este momento y por tanto, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** exige una **revaloración** de lo planteado y acordado en aquella reunión. Los nuevos acontecimientos son las diversas publicaciones de los criterios de baremación en otras administraciones públicas y, finalmente, la publicación en el BOE de 28 de mayo de 2021, de la **Resolución de 26 de mayo de 2021, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos para ingreso, acceso y estabilización de empleo temporal en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado.**

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, recordamos que el acuerdo de febrero, para el ámbito de la Comunidad de Madrid, firmado por CCOO, UGT y CSIF y rechazado por **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, marcaba para la valoración de méritos de las personas aspirantes:

*Art. 7. a) Experiencia profesional acreditada en la Administración de la Comunidad de Madrid, en otras Administraciones Públicas españolas o de los Estados miembros de la Unión Europea, así como en aquellas de los Tratados Internacionales ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, por los servicios prestados en el mismo cuerpo o escala de personal funcionario y en la misma categoría profesional de personal laboral del proceso selectivo al que se presenta la persona candidata: **0,10 puntos por cada mes completo** trabajado.*

La "**excusa**" utilizada en su momento por la Administración de la Comunidad de Madrid para no valorar la experiencia en la propia administración por encima de la experiencia en otras administraciones públicas fue que debía **cumplir con la legalidad** para evitar posibles recursos a futuro. Sin embargo, las publicaciones de los criterios de baremación por el resto de administraciones demuestran lo contrario, e incluso en la Administración General del Estado se especifica:

Art. 4.2.2. ... a) Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos prestados hasta la fecha de publicación de esta convocatoria, hasta un máximo de 54 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:

*a.1) Servicios prestados en el **Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado**: a razón de **0,45 puntos por mes completo** de servicios efectivos, **hasta un máximo de 54 puntos**.*

*a.2) Servicios prestados en **otros Cuerpos o Escalas de la Administración General del Estado**: a razón de **0.18 puntos por mes completo** de servicios efectivos. **hasta un máximo de 21.6 puntos**.*

a.3) *Servicios prestados en el **Cuerpos o Escalas de otras Administraciones Públicas**: a razón de **0,09 puntos por mes completo** de servicios efectivos, **hasta un máximo de 10,8 puntos**.*

a.4) *Servicios prestados en **órganos constitucionales y resto del sector público**: a razón de **0,045 puntos por mes completo** de servicios efectivos, **hasta un máximo de 5,4 puntos**.*

CSIT UNIÓN PROFESIONAL considera que, una vez más, la Administración de la Comunidad de Madrid se **olvida de sus propios empleados**, máxime cuando su situación es debida a la **falta de convocatorias durante años**, a la interinidad que mantiene por no llevar a cabo los procesos que la ley le marca. Recordemos que son trabajadores con una experiencia en puestos de la Comunidad de Madrid de tantos años que, en muchos casos, no se pueden contar ni con los dedos de ambas manos, incluso en el mismo puesto y, que durante este largo periodo, no se les ha habilitado la posibilidad de acceder a plaza fija en su propio cuerpo, porque no se han realizado convocatorias para ello. Por eso, en estos momentos, la Administración de la Comunidad de Madrid se ve obligada a publicar tantas convocatorias que casi le faltan días en el calendario para desarrollarlas. Además, no podemos obviar que con esta reprochable forma de actuar, la Administración **echa a perder la inversión en formación, tanto en cursos como en aplicaciones específicas de la Comunidad de Madrid, durante estos años**.

Con los criterios aprobados, todo el **personal interino del país** (aproximadamente 800.000), tendrá una **doble oportunidad** para consolidar el empleo: la de su propia administración más la de la Administración de la Comunidad de Madrid, mientras que **el personal interino de la Comunidad de Madrid tendrá una única oportunidad**. Esto, añadido al trabajo extra que va a suponer para los Tribunales de Selección, que se encontrarán con un mayor número de solicitudes para baremar. Una vez finalizado el proceso, podrá dar lugar a otra serie de dificultades en el caso de que aquellos aspirantes que consigan las plazas sean en su mayoría empleados públicos de otras administraciones: **nuevo gasto económico y en tiempo de formación en las aplicaciones propias de la Comunidad**, nuevos movimientos entre el personal que tome posesión (concursos de méritos), e incluso **nuevas vacantes de puestos** respecto de aquellos que, una vez lograda la fijeza, prefieran ocupar puestos de interino en sus administraciones de origen, entre otras casuísticas.