

CCOO solicitamos la inclusión en el acta de la reunión del Grupo de Trabajo del día 23 de febrero de 2018 de los siguientes puntos detallando nuestra posición sobre el borrador de baremación del concurso de mandos intermedios.

Consideramos todo el baremo en sí un despropósito destinado a reducir el concurso de mandos a una mera entrevista y un curso con evaluación continua realizada por elementos controlados por la Administración. Estos se convierten en el factor crucial a la hora de valorar a los candidatos con exclusión absoluta del resto de valoraciones, que pierden por completo su valor en un proceso de aplastamiento general de puntuaciones que hace que los candidatos lleguen con carácter general a la fase de entrevista y curso con diferencias de puntuación artificialmente reducidas convirtiendo el curso y la entrevista en el factor realmente decisivo.

Ello es así por las siguientes razones:

1. El baremo divide el concurso, como ha ocurrido otras veces, en lo que podemos llamar una fase de méritos (65 puntos según propuesta de la Administración) y otra de concurso (35 puntos según la propuesta). El valor de la fase de méritos se ha reducido en la propuesta un 23% mientras la fase de curso y entrevista ha más que doblado su valor (de 16 a 35 puntos). La entrevista en concreto ha pasado a valer un 50% más (de 10 a 15 puntos) convirtiéndose de facto junto al curso en el elemento real de selección.
2. Se produce un hundimiento completo de la antigüedad ya que aunque siga existiendo, en realidad desaparece absolutamente por completo como factor real de mérito.
 - 2.1 La antigüedad propiamente dicha pasa de valer 18 puntos a solo 5 puntos. Este valor, a 0,08 puntos por mes, se obtiene con solo 5 años y 3 meses de experiencia. Dado que los funcionarios de carrera más nuevos accedieron a su plaza tras la oposición (JU26) que se realizó hace por lo menos 8 años, eso quiere decir que TODOS los funcionarios que pueden participar en el concurso sin excepción tienen de salida los 5 puntos máximos, así que de facto la antigüedad deja de ser un factor selector y por tanto carece de facto de valor alguno. Es solo un valor vacío que infla la puntuación final pero que realmente no cuenta absolutamente nada.
 - 2.2 El Trabajo desempeñado, que en la propuesta pasa de valer 40 puntos a valer 35, está íntimamente ligado a la antigüedad ya que más antigüedad conlleva de manera automática más experiencia. Sin embargo los 35 puntos máximos de este apartado los puede obtener un CUSI/CAF con apenas 8 años de servicio como tal. Dado que el último concurso de mandos se realizó en 2008 eso quiere decir que absolutamente TODOS los CUSI/CAF/CUE/CS etc., o dicho de otra manera, TODOS LOS MANDOS INTERMEDIOS con destino definitivo cuentan de salida con los 35 puntos máximos obtenibles por lo que nuevamente este factor desaparece

como elemento selector. Los funcionarios de puestos base por otra parte obtienen el máximo de 35 puntos con algo menos de 21 años. Dado que la plantilla está claramente envejecida, una gran cantidad de funcionarios de puestos base (GSI/GAM/CO etc.) parten también de salida con la puntuación máxima, dejando ésta de facto de ser nuevamente un factor selector.

3. Los 10 puntos obtenidos por Formación se pueden conseguir con apenas 500 horas de formación en cursos relacionados y con aprovechamiento. Dado que el último concurso se realizó en 2008, eso quiere decir que alguien que tuviera 0 puntos de formación en 2008 puede llegar al máximo con 50 horas anuales de promedio, fácilmente conseguibles entre cursos CEJFE y sindicales sobre todo si ha tenido en mente promocionar. Eso quiere decir que una gran mayoría de candidatos se encontraran en el valor máximo en cuanto a Formación o muy cerca de éste, por lo que las diferencias en este punto serán escasas. Probablemente de 1 o 2 puntos como mucho entre todos los candidatos.
4. El grado no es tampoco un factor diferenciador. Dado el tiempo transcurrido todos los CUSI/CAF etc. tienen su nivel consolidado por lo que comparten todos el mismo valor, usualmente de 2 puntos según las bases de la propuesta. Lo mismo pasa con los puestos base, que pueden conseguir 1 punto. Esto quiere decir que TODA la plantilla se mueve en este apartado entre valoraciones de 1 o 2 puntos así que la diferencia entre TODOS candidatos es de 1 punto únicamente. La excepción son los CS/CUE/CRIMO con plaza definitiva, que reciben 4 puntos y el personal de tratamiento con plaza definitiva que en algunos casos sale beneficiado dado su nivel consolidado.
5. El nivel de catalán tampoco es un factor de valoración ya que la inmensa mayoría de candidatos con ambición de ocupar plaza cuentan con el C y una parte con el D. Eso quiere decir que la inmensa mayoría de candidatos se mueven en una horquilla de solo 2 puntos de diferencia entre ellos a causa de este mérito.
6. RR.LL., ATIC o Idiomas carecen de importancia real ya que el número de puntos que se pueden obtener es ridículamente reducido comparados a otros valores y además están sumergidos en los 10 puntos de Formación, que de por sí para la mayoría de candidatos irán a máximos, así que de facto no tienen efecto alguno.
7. Solo queda como elemento real diferenciador los 5 puntos de titulaciones, con candidatos que podrán tener desde 0 a 5 puntos como máximo en función de sus titulaciones.

El efecto global de lo anterior es que la inmensa mayoría de candidatos, si no la totalidad, accederán a la fase de entrevista y curso con diferencias máximas de 7 u 8 puntos como norma. A esa fase sigue una entrevista que pasaría de valer 10 puntos a 15 puntos, mientras el curso pasa de valer 6 puntos a 20.



federació serveis a la ciutadania

Sector Generalitat
Agrupació de Personal Penitenciari

Dada la experiència de los “concursos” ATRI para cubrir los encàrrecs de funcions, y dada la sospecha sobre las entrevistas e incluso sobre los cursos (y más si éstos son de evaluación continua), a no ser que sea realizado por un organismo independiente, consideramos que los 15 puntos de la entrevista y los 20 del curso se convierten en elementos cruciales, únicos y con valores absolutamente desmedidos a la hora de obtener las plazas en concurso. Ello es así porque los candidatos accederán a esta fase con diferencias de apenas 7 u 8 puntos debido al achatamiento general de la fase de méritos previa al concurso y la entrevista.

A todo lo anterior hay que unir el hecho de que los mandos intermedios actualmente no tienen concurso de traslados por lo que la única forma de trasladarse de manera definitiva a otro centro es participando en el concurso de selección de mandos intermedios. Hasta ahora los mandos que desearan moverse sin promocionar recibían los puntos completos de la 2ª Fase. Según la propuesta de la Administración, los mandos que quieran simplemente cambiar de centro tendrán que participar en la 2ª Fase sin beneficio alguno y, dado el hundimiento general y desaparición completa de la importancia de la antigüedad y el trabajo desempeñado como factores a tener en cuenta, sin ninguna ventaja sobre el resto de candidatos a pesar de tener la plaza en propiedad y haberla desempeñado como mínimo desde hace 10 años, dado que el último concurso de mandos se realizó en 2008.

CCOO no aceptaremos en ningún caso una propuesta de baremo como el presentado por la Administración, que significa trasponer la selección vía ATRI, con todo el oscurantismo y toda la sospecha que nos suscita, también a los concursos de mandos con plazas definitivas.

Barcelona a 23 de febrero de 2018



... *con la Garantía!*



Via Laietana, 16 • 08003-Barcelona
Tel. 934812834-Fax 934812774

<http://agrupaciopresons.ccoo.cat/>

@ccoogenepresons

genepresons@cco.cat