

# Oferta de Empleo Público 2020

El acuerdo alcanzado respecto de la OEP 2020 contempla la oferta pública de 43 plazas

TASA DE REPOSICIÓN	
Nº plazas	Denominación Plaza
2	Arquitecto/a (A1)
1	Técnico/a Superior Formación (A1)
1	Letrado/a (A1)
2	Técnico/a Superior Medio Ambiente (A1)
3	Arquitecto/a Técnico/a (A2)
5	Técnico/a Medio/a Archivo y biblioteca (A2)
2	Técnico/a Medio/a Restaurador/a (A2)
1	Ingeniero/a Técnico/a de montes (A2)
3	Técnico/a Auxiliar Servicios Culturales (C1)
2	Técnico/a Auxiliar Automoción (C1)
1	Técnico/a Auxiliar Educación Infantil (C1)
12	Oficial/a de Recaudación (C1)
3	Auxiliar Información (C2)
3	Auxiliar Obras Públicas (C2)
1	Subalterno/a (E/AP) (Reserva persona con diversidad funcional)
1	Vigilante/a de sala (E/AP)

## Sobre la negociación de la OEP 2020

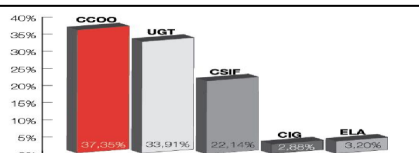
El pasado 27 de noviembre, finalizó el proceso de negociación colectiva de la Oferta de Empleo Público (OEP) para 2020. El resultado fue la firma, por consenso unánime de la Mesa General de Negociación (MGN), de una serie de acuerdos:

- Acuerdo de MGN relativo al contenido de la OEP 2020. La cifra global de la OEP 2020 es la que determina la tasa de reposición de efectivos que autoriza la Ley.

- Pactos complementarios al acuerdo sobre OEP 2020 que establecen compromisos de dos tipos:

- Pre-compromisos respecto de la OEP 2021, relativos, a que la próxima oferta pública contemple, de manera específica y con carácter preferente, las necesidades de personal de nuevo ingreso que se deriven de la revisión de determinados centros y servicios. Este pre-compromiso afecta, de manera señalada -aunque no solo-, al Centro Ocupacional, pues su RPT será reformulada de manera sustancial en base a la propuesta de proyecto de Centro que está preparando la Delegación de Inclusión Social.

- Compromiso relativo a la modalidad de proceso selectivo a través del cual se han de convocar las plazas atendidas por personal temporal cronificado, comprometidas tanto en la OEP 2020 ahora acordada, como en las OEPs aún pendientes de ejecutar pero que no fueron susceptibles de ser calificadas, en su momento, ni como de consolidación ni tampoco como de estabilización.



## Valoración del proceso de negociación

Al cierre de la referida negociación se cumplía algo menos de un mes y medio de la publicación de nuestra Hoja Informativa sobre la parálisis de los procesos de negociación colectiva ya iniciados (especialmente, el relativo al reglamento de teletrabajo), así como la ausencia, en aquel momento, del menor indicio de que los procesos de negociación preceptivos y pendientes para 2020 (OEP 2020, RPT y plantilla) fueran a ser convocados.

En aquel momento, la crítica así planteada desde CCOO suponía la afirmación por nuestra parte de una situación límite en las relaciones colectivas de trabajo. Si el Equipo de Gobierno, o quienes tienen la responsabilidad de la gestión de Personal, o incluso ambas instancias, vivieron con inquietud aquella crítica es algo que en, puridad, no sabemos ni, por tanto, podemos afirmar. Supongamos que fue así, que aquella crítica fue sufrida por las dos instancias que, una en base a su legitimidad democrática y la otra con fundamento en su legitimidad técnica y administrativa, tenían, en conjunto, la responsabilidad de la crítica situación que denunciábamos. ¿Acaso ese escenario de ruptura del diálogo al que nos veíamos abocados hubiera sido bueno para alguien?

Nuestra apuesta no fue por la ruptura. Evitarla no estaba en nuestra mano, pues, parafraseando a Cortázar, jamás ha existido un puente que se sostenga de un solo lado. Lo que hicimos, en consonancia con esto, fue actuar conforme al hecho de que el margen del río que habitamos y que nos corresponde ejercer era el lado del puente que no iba a fallar para sostenerlo.

A finales del mes de octubre la Diputación abrió un proceso previo de información y consultas con los representantes de las trabajadoras y trabajadores en la Mesa General de Negociación respecto de la OEP 2020. Tras ello, se convocó la Mesa General para este asunto. La negociación concluyó, como decíamos, el pasado 27 de noviembre, con un acuerdo unánime por consenso de las representaciones de la Diputación y de los tres sindicatos de la Mesa General (UGT, CSI-F y CCOO).

Durante ese proceso de negociación, los tres sindicatos con representación en la Mesa iniciamos un proceso de diálogo que se resolvió en la elaboración de una propuesta unitaria tanto en lo relativo a su contenido como en su posterior defensa en la negociación colectiva.

A la misma vez que era una propuesta consensuada y unitaria en el nivel de la bancada sindical, incorporaba los elementos de mayor importancia y prioridad de la propuesta inicial que había planteado la Diputación.

Ciertamente, tenemos el acuerdo alcanzado, aunque también un indicio razonable de que a partir de este punto sea posible recomponer y normalizar las relaciones colectivas de trabajo y, con ello, el diálogo social y la negociación colectiva en condiciones adecuadas. Somos conscientes de que los cambios son procesos; por tanto, los indicadores que desde CCOO vamos a considerar como relevantes van a ser la comprobación de la genuina disposición al diálogo leal, pero también la progresiva mejora hacia la plena normalización en las relaciones de la Diputación con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

