

Laborales MEC

Provisión de vacantes y movilidad voluntaria

Antonio Navarro

Después de la rica experiencia sindical de las movilizaciones/negociación del IV Convenio y de su desventurada tramitación ante kafkianas comisiones interministeriales, al fin entró en vigor con efectos del 1 de enero /91.

Posiblemente uno de los aspectos más avanzados del mismo sea el modelo de provisión de vacantes, por cuanto se anticipa a la creación de plazas o surgimiento de las mismas, adaptándose perfectamente a las características y necesidades de un colectivo tan variado y disperso como es el de los Laborales del M.E.C.

Es un modelo heredado en esencia del III Convenio, pero que arrastraba una serie de deficiencias, ponía obstáculos a la movilidad voluntaria, hoy, ampliamente superados, como la permanencia mínima de un año en el último destino que siempre se convertían en dos, el estar necesariamente en activo para poder participar, no se podía renunciar. Tenía lagunas como el no estar regulada la distribución de vacantes en la localidad entre los trasladados a ella y los aspirantes a cambiar de centro en dicha localidad, quedaba a potestad de la dirección de la empresa y que a partir de ahora se regulará por un "concursillo" de ámbito local. Igualmente permanecía la evaluación de la residencia previa obligada del cónyuge en la localidad a la que se aspiraba, como rasgo discriminatorio, se ha eliminado. No había participación sindical en el proceso del concurso general de traslados, en lo sucesivo habrá una comisión de selección paritaria.

CARACTERÍSTICAS

El proceso se inicia el uno de enero de cada año con la convocatoria del concurso de traslados, de localidad a localidad y sin conocimiento de las vacantes puesto que se esta adelantando a su creación, finalizando el treinta y uno de diciembre del mismo año.

El denominador común de las tres fases de que consta nuestro modelo de provisión, traslados voluntarios, ascensos y nuevo ingreso, es que las tres son ABIERTAS, quiere ello decir, que en los tres concursos habrá generalmente dos listas de personal, por categorías, para cada uno de ellos. Una lista "A" con los que han obtenido traslado en el momento de la resolución del concurso, abril o mayo, o con los que han aprobado con plaza en los casos del concurso de ascensos y el de nuevo ingreso. Y otra lista "B" o "complementaria", también en cada uno de los tres concursos, salvo que no hubiera aprobados, que permanecerán abiertas hasta el 31 de diciembre; en el concurso de traslados con todos los que no obtuvieron traslado en la resolución inicial, en los de ascenso y nuevo ingreso con los que hubieran aprobado sin plaza. De tal forma que ante la aparición de nuevas vacantes se recurre a las listas complementarias por el orden establecido; las vacantes que no se cubren en un concurso y las resultas producidas por el mismo pasan al siguiente. Si

al final la vacante es cubierta por un compañero/a de la lista complementaria de turno libre, antes del 31 de diciembre, se le contratará con carácter fijo, puesto que ha superado un concurso público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

VENTAJAS

Frente a los modelos de concursos cerrados, de vacantes conocidas y por tanto producidas en un período anterior y a las que habría que cubrir previamente con contratación temporal, este sistema abierto presenta las ventajas de agilidad en la cobertura de vacantes con carácter definitivo, se reduce al mínimo posible la contratación interina y en el caso de la lista complementaria de nuevo ingreso, pasan a ser fijos una buena parte de compañeros que de otra manera no entrarían, aún habiendo superado las pruebas en una convocatoria pública bajo los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Si frente a estas ventajas oponemos el inconveniente que en algunas ocasiones pudiera darse, no siempre, que un trabajador de una lista complementaria pueda ocupar una vacante mejor o en mejor localidad que las de otros compañeros que estaban situados en esa lista delante de él, e incluso en la lista que hemos denominado "A", de trasladados o aprobados con plaza; parece razonable que inclinemos la balanza hacia el mantenimiento de los concursos de carácter abierto, y más cuando este posible inconveniente ha quedado muy atenuado por la posibilidad que tienen en este caso, los posibles perjudicados, de cambiar de plaza participando todos los años en concurso de traslados o permutando.

Este posible perjuicio a algunos compañeros, sólo podría solventarse con un modelo de provisión de vacantes cerrado, pero lo que ahora son ventajas se tornarían en inconvenientes.

Lo expuesto hasta aquí es con carácter general, pero el sistema tiene además una casuística variada, que dejaremos para otro momento, y dos excepciones en el mecanismo de provisión. La primera son las vacantes que ocupen los reincorporados de excedencia, a los que se les ofertarán las sobrantes de cada turno. La segunda son las vacantes que se originen por jubilación voluntaria a los 64 años, que han de ser cubiertas necesariamente por trabajadores inscritos en el INEM, requisito que habrá de conjugarse con nuestras listas de nuevo ingreso.