

EL GOBIERNO DE CANTABRIA MALTRATA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

No se han puesto en marcha las medidas que regulen el teletrabajo, las sustituciones siguen sin hacerse con prontitud, y seguimos sin carrera profesional.

EL TELETRABAJO: NO SABEN, NO CONTESTAN

Trabajadores Unidos ha apostado por el Teletrabajo en la Administración autonómica, y ha exigido al Gobierno de Cantabria que apruebe su regulación, por cuanto la Administración General del Estado y en la inmensa mayoría de las Comunidades Autónomas ya se encuentra regulado.

La Administración debe proceder a una modernización de su capacidad de trabajo. El teletrabajo, que fue impuesto a raíz del confinamiento, debe ser regulado, ofrecer medios y garantías para que sea eficaz de cara al ciudadano, y preserve los derechos de los empleados públicos. Se precisa una regulación autonómica, que hoy por hoy no existe, y que contemple de manera reglada el teletrabajo de los empleados públicos de la Administración pública de Cantabria.

Por todo ello, desde Trabajadores Unidos emplazamos al Gobierno de Cantabria, y a su presidente, a que retomen el borrador de Decreto guardado en un cajón, que regula el Teletrabajo en la Administración autonómica y que lleva más de seis meses olvidado.

SUSTITUCIONES: SIGUEN SIN RESOLVERSE CON PRONTITUD

De manera recurrente, recibimos constantes quejas que nos llegan de los trabajadores de los diferentes centros y Consejerías, sobre carencias de personal, con motivo de la no sustitución de permisos, vacaciones, situaciones de IT o incluso cobertura de puestos.

Hemos solicitado de manera reiterada a la Consejera de Presidencia su intervención inmediata para buscar una solución a este problema de cobertura del personal de los servicios públicos de atención a los ciudadanos en las diferentes categorías y centros, así como a cada una de las nueve Secretarías Generales de cada Consejería la relación de sustituciones pendientes y sin cubrir, puesto por puesto, así como las vacaciones, IT y otras incidencias que han dejado sin atender el servicio público durante el año 2021.

SEGUIMOS SIN CARRERA PROFESIONAL

La publicación de las convocatorias 2019/1 y 2019/3 relativas a Concursos de Méritos para la provisión de puestos de trabajo pertenecientes a los subgrupos A2/C1/C2 y APS, tanto en Administración General como en el ICASS, llevaban pendientes tres años. Es uno de los muchos ejemplos que día a día vivimos y que evidencian la falta de Carrera Profesional dentro del Gobierno de Cantabria.

Continúan ofreciéndose plazas al turno libre que proviene de la OPE, de mayor nivel que las que se ofrecen a los aspirantes de la promoción interna, en una clara muestra que la Carrera Profesional no interesa a este Gobierno.

La provisión de puestos de trabajo a través de la Comisión de Servicio se ha convertido en la columna vertebral de nuestra Administración, cuando realmente debiera ser una fórmula excepcional. La norma que regula las Comisiones de Servicio, es, a nuestra manera de ver las cosas, una regulación arbitraria que echa por tierra las posibilidades de establecer una Carrera Profesional dentro del Gobierno de Cantabria.

Trabajadores Unidos aboga por un Pacto por el Empleo en las Administraciones Públicas de Cantabria que suponga establecer el diseño de la Carrera Profesional del empleado público, con una batería de medidas como:

- Definir aquellas actividades que en las administraciones públicas no deben ser objeto de externalización o privatización. Con un control riguroso y exhaustivo de las que lo sean.
- Cubrir los puestos estructurales, con empleo estable, contemplando prioritariamente para su acceso a los que llevan desarrollando esos trabajos como mérito, y desarrollando lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas.
- Efectuar una Oferta de Empleo Autónomico que cubra en tiempo y forma todas las posibilidades de puestos estructurales de la Administración, otorgando estabilidad en el empleo público, y abandonar la continua salida hacia delante de la contratación temporal que son parches en la propia estructura de la Administración
- Potenciar una verdadera carrera profesional del empleado público que incorpore la formación continua, la evaluación del desempeño y la mejora del servicio público, a través de la figura del empleado público, porque ello revertirá en la eficiencia deseada de los servicios públicos.
- Cubrir de manera inmediata y sin demoras todas las sustituciones en servicios públicos, que la Administración demora en su nombramiento, perjudicando la prestación efectiva de muchos servicios públicos esenciales (oficina de violencia de género y/o domestica a los juzgados, los tribunales, etc.).
- Agilizar la provisión de nombramientos a través de concursos de méritos que sean resueltos con celeridad y abandonar las malas prácticas existentes en el Gobierno autonómico de cubrir las plazas a través de comisiones de servicios que se han convertido en el método generalizado de provisión de plazas frente a los concursos de méritos.
- Equiparar la experiencia laboral por el trabajo dentro del Gobierno de Cantabria, en todas las Consejerías y Organismos del Gobierno de Cantabria y de esta manera sirva, por ejemplo, para la baremación dentro del Servicio Cántabro de Salud (SCS), los méritos de haber desempeñado trabajos como empleado público dentro de la Administración General
- Reducir a la mínima expresión el personal eventual (personal de confianza) y directivo, fomentando que sus funciones sean desempeñadas por empleados públicos.