

EXCELENTÍSIMO SEÑOR DON JAVIER CELDRÁN LORENTE
Consejero de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, UNIVERSIDADES,
EMPRESA Y MEDIO AMBIENTE**

**Calle San Cristóbal, 6.
30001.-Murcia**

Estimado Consejero:

Mediante la presente comunicación, la Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia, a iniciativa de su Federación de empleados/as de los Servicios Públicos (FeSP) y de su Sector Comunidad Autónoma, formula ante el Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación las siguientes propuestas, en los términos que se fundamentan en el escrito anexo:

1. Que formule propuesta de declaración de plazas estructurales el conjunto de las destinadas en la Administración Pública regional a tareas de Orientación Laboral, (Cuerpo Técnico, opción Orientación Laboral).
2. Proponer a la Consejería de Hacienda, a través de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos, y de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, la correspondiente ampliación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia.
3. Que la convocatoria específica de plazas para el Cuerpo Técnico, opción Orientador Laboral, se formule al final del proceso de estabilización iniciado en esta Administración Pública Regional.

Desde UGT, como entidad representada en el Consejo de Administración del SEF, en ejercicio de las funciones conferidas por la legislación sobre órganos colegiados, se solicita expresamente la inclusión del siguiente asunto en el orden del día de la próxima convocatoria de reunión del citado Consejo, previsto para el 18 de enero:

“Propuesta de UGT para declarar estructurales el conjunto de plazas destinadas a tareas de Orientación laboral en la Administración pública Regional, y, consecuentemente, la elevación del número de plazas correspondientes al Cuerpo Técnico, opción Orientación Laboral, contemplado en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia”.

Sin, otro particular, reciba un cordial saludo.

Matilde Candel Romero
VOCAL MIEMBRO DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SEF

Antonio Jiménez Sánchez
SECRETARIO GENERAL
UGT REGIÓN DE MURCIA

ANEXO: PROPUESTA DE UGT AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SEF SOBRE INCLUSIÓN DEL CONJUNTO DE PLAZAS DE ORIENTADOR LABORAL EN LA RPT

Estimados/as Presidente y miembros del Consejo de Administración del SEF:

Como bien saben, la Orientación Laboral es un servicio que, de forma indiscutida, contribuye a mejorar la personalización de la atención recibida en los servicios públicos de empleo, resultando particularmente útil para colectivos que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad como jóvenes, mayores de 45 años, desempleados de larga duración o colectivos con dificultades de acceso al empleo. Y, al mismo tiempo, proyecta sus beneficios sobre un amplio abanico de la población activa, ya que la información y asesoramiento que se suministra desde los servicios de orientación interesan tanto a quienes buscan un empleo, como a los que ya lo tienen, contribuyendo tanto a la inserción laboral como al mantenimiento y mejora profesional de las personas trabajadoras y a la igualdad de oportunidades. Incluso alcanzan estos beneficios a las empresas, a las que desde este Servicio, en la Región de Murcia, en sus funciones de “Promoción”, se les presta igualmente asesoramiento y asistencia.

Los conocidos efectos positivos que los servicios de Orientación tienen sobre cualquier mercado laboral han propiciado la reiteración de numerosos requerimientos realizados desde organismos como la OCDE, la OIT o la Unión Europea para que las Administraciones Públicas refuercen sus servicios de Orientación profesional. Unos requerimientos que no se han justificado solamente porque la reciente crisis económica provocase un ascenso del desempleo (que aún no ha remitido por completo), sino también porque las trayectorias laborales de las personas trabajadoras se ven cada vez más abocadas a la inestabilidad y a la necesidad constante de adaptación al mercado de trabajo, como consecuencia del impacto de los avances tecnológicos y la demanda de nuevos y cualificados perfiles profesionales.

Por su parte, nuestra propia legislación autonómica, en concreto la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación, en ningún caso atribuye a la Orientación Laboral un papel coyuntural sino que la cita, con carácter general, como un instrumento básico para una política laboral orientada al pleno empleo y, específicamente, como un medio necesario en el impulso, desarrollo y ejecución de las políticas activas de empleo y de formación profesional.

La Orientación Laboral tiene, por tanto, dentro de nuestros servicios públicos, una importancia que, además, la vigente Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020, firmada por los Agentes Sociales junto con el Gobierno Regional, ha venido a reforzar.

En concreto, en el ámbito de actuación para la mejora de la Empleabilidad que contiene la citada Estrategia, se incluye un primer eje dedicado en su totalidad a desarrollar medidas bajo el paraguas de las labores de orientación e intermediación laboral que prestan los servicios de empleo y otros órganos administrativos. Unas medidas que, indudablemente, requieren la existencia de una plantilla de orientadores laborales con vocación de permanencia, con una experiencia y unos conocimientos específicos.

Es por ello que, en paralelo, el Acuerdo de Propuestas para el Diálogo Social para impulsar el desarrollo económico y por el empleo de calidad en la Región de Murcia,

igualmente firmado por el Gobierno Regional y los Agentes Sociales, en su punto 1.3, insistía en recordar lo siguiente:

“Así mismo, el Gobierno y los Interlocutores Sociales acordaron reforzar las labores de orientación e intermediación de los servicios públicos de empleo junto con las Comunidades Autónomas, de forma consensuada en la Conferencia Sectorial. El objetivo es reforzar su capacidad de prestar servicios individualizados, de calidad, eficaces y eficientes que contribuyan a la empleabilidad y a la inserción de los trabajadores”.

Dado pues que, tanto desde el Poder Legislativo como el Ejecutivo de esta Región, se ha dado a la Orientación Laboral un papel clave como elemento estratégico para la planificación individual y social, y como recurso fundamental en la articulación de la política de empleo en general y de los procesos de formación y empleo en particular, resulta especialmente inexplicable que el 100% de la plantilla que presta este servicio en la Región -en marcha desde el año 2004-, tenga contratos de carácter temporal, no existiendo hasta la fecha ni un solo funcionario de carrera en el Cuerpo Técnico, Opción Orientador Laboral.

Como bien saben, esta situación se inicia con la indebida externalización que se hizo de este servicio público en su puesta en marcha, utilizando fraudulentamente un contrato de consultoría y asistencia con el objetivo de interponer una empresa privada en la contratación de los primeros Orientadores Laborales con los que contó el Servicio. Y, todo ello, a pesar de que desarrollaban sus cometidos bajo la planificación, organización e instrucciones directas y diarias de los responsables de las unidades administrativas del SEF; realizando, además, muchas funciones no previstas ni en los pliegos de prescripciones que en su día rigieron la contratación administrativa, ni en sus contratos de trabajo. Apurando el plazo que legalmente impedía mantener, ni siquiera formalmente, este tipo de contratación administrativa -4 años según el artículo 198 de la antigua Ley de Contratos de las Administraciones Públicas- y tras muchas e insistentes denuncias realizadas desde nuestro sindicato, se creó por fin el Cuerpo técnico-Opción Orientación Laboral y a continuación, se procedió a elaborar la Relación de Puestos de Trabajo y al nombramiento de 37 funcionarios interinos que eran prácticamente la totalidad de los que venían desempeñando estos puestos desde 2004 a través de la concesionaria y que, aún hoy, siguen haciéndolo. A estas 37 contrataciones se han ido sumando, desde entonces, un total de 100 más, vinculadas a diversos programas de actuación en materia de empleo.

Resulta evidente, en consecuencia, que la prestación de los servicios de Orientación constituye una necesidad permanente y estructural de la Administración, que no ha cesado ni aun produciéndose una reducción cualificada de los niveles de desempleo, como ha ocurrido en los últimos años, en los que se han mantenido y reiterado anualmente las consignaciones presupuestarias necesarias para sostener la totalidad de los puestos.

Por otro lado, debe tenerse presente que, recientes sentencias del Tribunal Supremo (STS1425/2018, STS 1426/2018), se han pronunciado contra similares abusos de la Administración en el uso de personal interino para atender necesidades que no son provisionales sino duraderas y estables, por su incompatibilidad con la Directiva 1999/70/CE. Esta nueva Jurisprudencia ha considerado, además, que la sanción a dicho abuso es anular el cese de estos interinos, en el caso de que se produzca, y mantener provisional y temporalmente al empleado público objeto del abuso en su puesto de trabajo, hasta que la Administración empleadora cumpla con el art. 10.1 del EBEP, estudiando la posible creación de una plaza estructural.

Insistiendo en que la plantilla de Orientadores Laborales de la CARM ha venido prestando sus servicios de manera continuada (parte de ella desde 2004 en virtud de diversas contrataciones laborales y administrativas) sin solución de continuidad, y que sus tareas resultan permanentes y estructurales al responder a un servicio necesario para la ciudadanía con independencia del contexto sociolaboral, resulta perentorio que se proceda cuanto antes a la estabilización laboral de dicha plantilla.

El Acuerdo para la mejora del Empleo Público suscrito en marzo de 2017 entre el Gobierno de la Nación y los Agentes Sociales y, en concreto, las previsiones para reducir la temporalidad incluidas en dicho Acuerdo, han abierto la vía idónea para acometer ese necesario proceso de estabilización de la plantilla de Orientadores Laborales de la CARM.

Sin embargo, el exiguo número de plazas –concretamente, seis- contemplado en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia, publicada en el BORM el pasado 21 de diciembre, resulta absolutamente incompatible tanto con el objetivo de dar la estabilidad debida a un servicio estructural de la Administración como es éste, como con los compromisos exteriorizados a este respecto en el Diálogo Social, estatal y regional. Resulta flagrante, además, que la Administración haya decidido de esta manera, mantener en situación de precariedad y fraude a este colectivo de trabajadores y que lo haga precisamente, con empleados al servicio de un organismo como el SEF, que tiene entre sus propios fines fundacionales gestionar una política de empleo orientada al pleno empleo estable y de calidad.

Entendemos que, a la luz de la reciente doctrina jurisprudencial, esas 6 plazas correspondientes al Cuerpo Técnico, opción Orientación laboral, contempladas en la mencionada Oferta de Empleo Público, no cubre ni mínimamente los puestos y necesidades existentes.

Desde el punto de vista organizativo de la Administración, esta situación sólo puede paliarse, mediante la regularización de unas contrataciones temporales indebidamente realizadas (puesto que responden a una necesidad permanente) procediendo a la dotación presupuestaria de los puestos que en su conjunto forman el servicio y la consiguiente creación de los mismos en los diversos instrumentos de planificación de recursos humanos legalmente previstos. Dada la necesidad de aprovechar la experiencia de los y las profesionales de este servicio, con más de diez años de experiencia, catorce algunos, experiencia que lógicamente redundará en la calidad de la atención prestada a los usuarios del mismo, coincidimos en que la fórmula del concurso-oposición sería, en efecto, el cauce idóneo para que los trabajadores afectados puedan ver reconocida y valorada su situación previa y, al mismo tiempo, poner fin a la conducta injustificada seguida por la Administración para la provisión de personal de este Servicio. Pero es preciso que se integren en la Oferta de Empleo Público el conjunto de las plazas que en la actualidad, por el tiempo transcurrido, gozan de la presunción de permanentes, en aras de no incurrir en la indefensión y trato desigual de los empleados en caso contrario.

Por todo lo expuesto, elevamos a este Consejo de Administración una propuesta para:

1. Que formule propuesta de declaración de plazas estructurales el conjunto de las destinadas en la Administración Pública regional a tareas de Orientación Laboral, (Cuerpo Técnico, opción Orientación Laboral).
2. Proponer a la Consejería de Hacienda, a través de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos, y de la Dirección General de la Función Pública

y Calidad de los Servicios, la correspondiente ampliación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización de empleo temporal de la Administración Pública de la Región de Murcia.

3. Que la convocatoria específica de plazas para el Cuerpo Técnico, opción Orientador Laboral, se formule al final del proceso de estabilización iniciado en esta Administración Pública Regional.