

Conclusiones del Grupo de Examen

El original se formuló en inglés, por lo que estas conclusiones han sido traducidas por el Sindicato

Estas conclusiones están fundadas en las alegaciones específicas formuladas por el Sindicato en una carta dirigida al Grupo de Examen, con fecha de 5 de septiembre de 2008. El Grupo toma nota con satisfacción de que tanto la Administración como el Sindicato hayan acordado prolongar el examen del Grupo más allá de los 15 días estipulados en el Convenio colectivo que establece la creación de dicho Grupo. Nosotros, los miembros del Grupo, nos proponemos abordar las tres cuestiones específicas que nos fueron planteadas en la mencionada carta del Sindicato de 5 de septiembre. Asimismo, deseamos examinar los pormenores de las alegaciones que aducen divergencias en el contenido del Convenio colectivo firmado entre la Administración y el Sindicato sobre los procedimientos de contratación y selección. Según este criterio unánime, el Grupo de Examen se propone analizar los puntos anteriores, siguiendo el orden de las tres preguntas formuladas por el Sindicato en su carta de 5 de septiembre.

“Así pues, el Sindicato pide al Grupo de Examen que revise la decisión de la Oficina de modificar sustancialmente, de forma unilateral y sin negociación, el procedimiento de contratación y selección establecido en el acuerdo colectivo y en otros textos”.

El Grupo de Examen considera, en su primera observación, que existen diferencias de opinión entre el Sindicato y la Administración respecto a los cambios introducidos en el procedimiento de contratación y selección en dos ámbitos. En primer lugar, mientras que el Sindicato estima que las enmiendas introducidas son “sustanciales”, la Administración considera que dichos cambios son, en realidad, “de menor entidad” (“detalles sin importancia”, en opinión de un funcionario de la Administración), un modo de ajustar con precisión los procedimientos existentes sin alterar su sustancia. Además, la Administración afirma que, en cualquier caso, ésta había estado haciendo ajustes unilateralmente a dichos procedimientos desde hacía algún tiempo, sin que ello hubiera motivado ninguna objeción por parte del antiguo equipo dirigente del Sindicato. En segundo lugar, la Administración mantiene que, de hecho, corresponde a la propia Administración modificar unilateralmente el procedimiento que regula el Centro de Evaluación, ya que la introducción de dichos cambios constituye una prerrogativa administrativa.

El Grupo de Examen no cree necesario pronunciarse respecto a si los cambios son “sustanciales” o “de menor entidad”, o cualquier otra consideración entre ambos extremos. A juicio del Grupo de Examen, es la segunda cuestión, el hecho de atribuirse una prerrogativa administrativa por parte de la Administración, lo que constituye el asunto de fondo, y sobre el cual se pronuncia más abajo.

«El Sindicato pide al Grupo de Examen que estudie si la decisión unilateral de la Administración podría haber vulnerado los acuerdos colectivos en vigor y, si fuera así, que formule recomendaciones para poner remedio a esta situación».

El Grupo de Examen considera que los cambios introducidos en la estructura y operación del Centro de Evaluación deberían haber sido, sin lugar a dudas, objeto de

negociación con el Sindicato. Coincide en que dichos cambios unilaterales vulneran el acuerdo de negociación colectiva así como el Anexo 1 del Estatuto del Personal. El Grupo de Examen estima, no obstante, que, por muy significativa que sea en sí misma esta vulneración, es la evidencia (y, probablemente, el resultado) de un problema de mayor envergadura: el actual clima de relaciones laborales que se respira en la Oficina. Nos referimos ahora a este asunto. Observamos que “la práctica en el pasado”, es decir, la aparente no objeción por parte del Sindicato a las modificaciones introducidas por la Administración en el proceso de evaluación no es, a fin de cuentas, suficiente para invalidar o hacer caso omiso de lo que hayan convenido las partes en la negociación colectiva, cuando una u otra parte hagan constar que así fue.

A raíz de sus conversaciones con las dos partes, el Grupo de Examen cree que existe un considerable grado de desconfianza mutua entre ambas. La Administración, por su parte, estima que las quejas del Sindicato se refieren menos al fondo del asunto que a su voluntad de “negociar sobre cualquier cosa”. Si este fuera el caso, la Administración cree que se menoscabaría la capacidad de gestión de la Oficina, que la toma de decisiones “se estancaría hasta detenerse”, en resumen, que se paralizaría la administración.

Por su parte, el Sindicato observaba que se había incrementado la “erosión del diálogo social” en la Oficina, así como “el distanciamiento” respecto a la negociación colectiva y el contenido de los convenios colectivos vigentes. Percibía a la Administración como si se sintiese “prisionera” de los acuerdos colectivos. A juicio del Sindicato, la Administración “socavaba paulatinamente los derechos [del personal]”, y “las consultas” que se estaban realizando no eran “reales” ni por el fondo del asunto ni por el momento escogido para plantearlas

«Asimismo, se solicita al Grupo de Examen que asesore a las partes sobre el relanzamiento de las negociaciones sobre las enmiendas a las disposiciones del actual o del nuevo Convenio colectivo, junto con los textos de aplicación, incluidas las directrices sobre los procedimientos de contratación y selección».

Tras estudiar detenidamente el modo en el que, a nuestro juicio, podría avanzarse en este conflicto, nos gustaría empezar con lo que creemos que son los aspectos “positivos”.

1. Tanto por escrito como oralmente, ambas partes han declarado su voluntad de reiniciar las negociaciones para modificar los actuales procedimientos de contratación y selección.
2. A pesar de que ambas partes consideran que la otra está siendo inflexible o intransigente, creemos que la situación podría ser peor de lo que es. Observamos, por ejemplo, que el Sindicato habría podido simplemente boicotear el proceso de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), y que no lo hizo.
3. El Sindicato no tiene reparos en reconocer que hay determinadas decisiones que son claras prerrogativas de la Administración y que, por consiguiente, corresponde a ésta tomarlas unilateralmente.

Una vez puesto de relieve el actual clima de desconfianza mutua, creemos que éste es un asunto que requiere una atención inmediata. Pensamos que hay dos condiciones previas esenciales para poder solucionarlo.

¿Qué es negociable y qué no?

En primer lugar, el Sindicato debería reconfirmar su reconocimiento de que es prerrogativa de la Administración tomar algunas decisiones unilateralmente, y ésta, por su parte, debería reconocer que los cambios en el Centro de Evaluación u otros cambios en el procedimiento de contratación y selección están sujetos a los procedimientos establecidos en el Convenio colectivo vigente y, por tanto, no pueden ser derogados unilateralmente.

En segundo lugar, y en estrecha relación con el punto anterior, nos parece que es necesario aclarar cuáles son “las prerrogativas de la Administración”, según el Convenio colectivo en cuestión, y cuáles otras, por el contrario, requieren un proceso de información, consultas y/o negociación. Pensamos que la ausencia de esta claridad ha influido notablemente en el hecho de que nos encontremos hoy en este punto. Simplemente a modo de ejemplo, la Administración considera que el Sindicato no debería desempeñar ningún papel en la determinación de las competencias que han de evaluarse. El Sindicato cree, por su parte, que en virtud del Artículo 1.3 del Convenio colectivo mencionado, tiene la potestad para cumplir esa función. Exponemos más abajo el criterio del Grupo de Examen sobre dicho Convenio colectivo.

No obstante, creemos que es ciertamente posible aclarar las funciones y responsabilidades previstas en el Convenio colectivo, y que ello sería un elemento necesario de las negociaciones en curso con miras a un nuevo acuerdo. A nuestro juicio, sería un paso adelante que las partes se aviniesen a crear un pequeño grupo de trabajo que formule recomendaciones sobre cuáles considera que son prerrogativas de la Administración y cuáles no. Otra opción posible sería que las partes se aviniesen a confiar esta tarea al Grupo de Examen para someter posteriormente su criterio a la revisión de las partes. En cualquiera de los dos casos, es un paso que debe darse de inmediato.

Retrocesos en la mesa de negociación

A juicio del Grupo de Examen, varios de los asuntos que estamos tratando, surgidos a raíz de la nota informativa sobre el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS), atañen a asuntos que deberían haber sido materia de negociación con el Sindicato. En este sentido, el Grupo de Examen hace mención a cuestiones como: a) el periodo de dos semanas para la convocatoria de traslados en el mismo grado; b) la elaboración de listas restringidas de candidatos; c) la oportunidad, función y contenido del proceso de selección con respecto al Centro de Evaluación, y; d) las competencias que debe valorar el centro de evaluación.

El Grupo de Examen entiende que las discrepancias sobre el Convenio colectivo en relación con la selección de los candidatos internos y el momento de intervención del Centro de Evaluación pudieran haberse producido con anterioridad a la introducción del RAPS, si bien fue con ocasión de la creación del RAPS cuando dichas divergencias salieron formalmente a la luz por primera vez. El Grupo de Examen considera que ambos asuntos (puntos b) y c)) a los que nos hemos referido anteriormente deberían

formar parte de las negociaciones en curso en torno al nuevo Convenio colectivo sobre los procedimientos de contratación. Mientras tanto, cualquier discrepancia sobre el proceso especificado en los artículos 4.2 y 4.3 del Convenio colectivo debería ser objeto de acuerdo por ambas partes. El Grupo de Examen entiende, además, que, según las indicaciones proporcionadas por la Administración, se han revisado las competencias que ha de evaluar el Centro y se le han reatribuido a éste las competencias fundamentales de velar por la integridad, transparencia y sensibilidad ante la diversidad que ha de tener el proceso. Cualquier otra cuestión relativa a las competencias que deberían o no formar parte del Centro de Evaluación (punto d) anterior) debería ser objeto de mutuo acuerdo entre el Sindicato y la Administración, según establece el artículo 1.3 del Convenio colectivo. El periodo para la convocatoria de los concursos de traslados dentro del mismo grado (punto a) anterior) no debería ser inferior a un mes civil, en virtud de lo previsto en el artículo 3. 7 del Convenio colectivo. Las negociaciones en curso sobre un nuevo Convenio deberían incluir también este asunto. El Grupo de Examen considera que, según la Administración, ésta no se ha apartado del periodo previo al RAPS, en relación con la responsabilidad de los jefes de evaluar las capacidades técnicas de todos los candidatos que hayan completado satisfactoriamente el Centro de Evaluación. Además, toma nota de la confirmación de la Administración de que se estudia y se estudiará atentamente la petición del Sindicato de tomar parte en la evaluación de la convocatoria de vacantes para los candidatos externos, pero que la decisión final será adoptada por el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y el jefe responsable, con arreglo al Anexo I, párrafo 8 del Estatuto del Personal. El Grupo de Examen entiende que las observaciones de los representantes del Sindicato respecto al concurso de vacantes serán objeto de discusión con miras a alcanzar un acuerdo (sección 3.4 del Convenio). No obstante, a partir de sus conversaciones con el Sindicato, el Grupo de Examen interpreta también que no hay ningún conflicto respecto a que la decisión final sea una prerrogativa de la Administración. En estas circunstancias, el Grupo de Examen no considera que se haya vulnerado el Convenio colectivo en los dos puntos anteriores.

Por último, el Sindicato hace referencia a las directrices para la evaluación técnica de los candidatos que, conforme al artículo 5.1 del Convenio, deben ser establecidas de común acuerdo entre el Sindicato y la Oficina. En este sentido, el Sindicato afirma que han sido establecidas unilateralmente por la Administración. El Grupo de Examen no ha sido informado de ninguna directriz concreta que hubiera sido convenida de común acuerdo en el pasado, ni considera tampoco que el párrafo 23 de la nota informativa pueda ser considerado realmente como “directrices” al propósito del artículo 5.1. El Grupo de Examen sugiere, por tanto, que la cuestión de las directrices para la evaluación técnica sea objeto de las negociaciones en curso con miras a un nuevo Convenio colectivo.

El Grupo de Examen cree que, a tenor de lo dicho anteriormente, la nota informativa debería haber sido previamente materia de consulta con el Sindicato, lo cual habría evitado algunos de los puntos de conflicto a los que ha dado origen.

Conclusión final

Nosotros, los miembros del Grupo de Examen, recomendamos estas medidas como medio de resolver las actuales discrepancias entre las partes. Estamos dispuestos a asesorarlas en lo que podamos, siempre que éstas así lo deseen.

Dicho esto, creemos firmemente en que, llegados a este punto, los servicios de un mediador independiente serían sumamente útiles. El Grupo tiene algunas ideas al respecto. Puesto que hemos definido la esencia del problema como una situación de recíproca desconfianza o sospecha, es precisamente ahí donde una voz independiente podría resultar útil.

Post scriptum: El Grupo de Examen considera unánimemente que no han sido de mucha ayuda ni el contenido del Boletín del Sindicato núm. 1386, de 22 de octubre de 2008, ni el momento elegido para emitirlo. Su publicación es un ejemplo del problema fundamental que hemos enunciado: el clima adverso en las relaciones laborales, cuya tendencia negativa no contribuye a atenuar. Con un Grupo de Examen en marcha, es un mal momento para publicarlo, aunque el Grupo entiende que el Sindicato tiene sus propias exigencias para haberlo hecho antes de su próxima Asamblea General. El Grupo considera que la publicación de este Boletín entra de lleno en las prerrogativas del Sindicato y no es objeto de examen. El Grupo se pronunciará más pormenorizadamente sobre este asunto mediante un comentario anexo, una copia del cual enviará a la Administración.

Esta es la opinión del Grupo de Examen.

Karen Curtis
[firmado]

Duncan Campell
[firmado]

Hans Hofmeijer
[firmado]

28 de octubre de 2009