

POLITICAS DE PERSONAL y CONSEJO DE DIRECCIÓN DEL INE

El Consejo de Dirección del INE ha hecho público en SINODO un resumen de su reunión de julio, fechado el 23 de julio. Como Anexo al citado resumen aparece un documento denominado “Resumen del Pleno de la Comisión de Delegados Provinciales del Instituto Nacional de Estadística”, celebrado el 11 de abril, en el que se recogen una serie de manifestaciones de la Secretaria General, Ángeles Sebastián, referidas a la gestión del personal que constituyen toda una declaración de intenciones y que afectan al conjunto de empleados y empleadas del instituto, pero muy especialmente a quienes tienen la condición de fijos discontinuos o indefinidos no fijos por sentencia.

La reunión de la Comisión Permanente de Delegados se celebró el 11 de abril de 2018, y entre los puntos del Orden del Día aparecían temas muy interesantes para la plantilla. En la presente nota únicamente vamos a reparar en la intervención de la Secretaria General referida a la situación en materia de selección, empleo y provisión de puestos de trabajo en las Delegaciones Provinciales del INE. No obstante, os invitamos a leerla en su totalidad.

https://intranet.ine.es/pls/portal/docs/PAGE/SINODO/HOMEADMINISTRACION/001_NORMATIVA/020_ACTAS_CONSEJO_DIRECCION/010_ULTIMA_ACTA_CONSEJO_DIRECCION/2018-07-05_1.MHT

En el punto 5 del Anexo, La Secretaria General destacaba, ante el Presidente, el Director General y los Delegados Provinciales, que *"al gestionar nuestros recursos debemos tener en cuenta dos importantes conceptos jurídicos, competencia y legitimidad. Competencia para elegir el modelo adecuado dentro de los cauces institucionales establecidos por la legislación. Legitimidad porque los intereses profesionales se contraponen a veces con el interés público que debe estar por encima de los intereses profesionales para los empleados públicos."*

En los últimos años, hemos sido testigos de cómo los responsables del INE han utilizado el concepto competencia para esconder su incompetencia a la hora captar nuevos recursos humanos, (congelación de plantilla, años sin acudir a la oferta de empleo,...) optando abusivamente por las externalizaciones u “operaciones subcontratadas”, como llaman ahora a la privatización de nuestro trabajo, un trabajo que en aras de su calidad, de lo delicado de la información tratada y de los propios costes de producción, nunca debiera salir del ámbito de lo público. A la vista de su intervención, parece que la flamante Secretaria General no tiene ninguna intención de modificar esta ya tradicional forma de hacer las cosas en el Instituto.

Pero a juicio de CCOO y UGT, resulta más grave aún, por venir de quien viene, su afirmación de que el interés público ha de estar por encima de los intereses profesionales

de los empleados públicos. Sra. Secretaria General, mal comienza usted el desempeño de su cargo. La defensa del interés público comienza por el respeto de los derechos de las empleadas y empleados públicos, interés y derechos que deben estar situados al mismo nivel, un equilibrio que debiera ser una premisa incuestionable para una persona que ocupa un puesto de responsabilidad como el suyo. Un equilibrio que, a juicio de CCOO y UGT pasa necesariamente por hacer partícipe a toda la plantilla a la hora de fijar los objetivos estratégicos del Instituto y de organizar los recursos humanos para alcanzarlos.

Continúa diciendo la S.G. que *"tenemos que conseguir que los recursos humanos estén más cualificados, pues cada vez más se incorporan tecnologías nuevas a los procesos"*, afirmación que nos llenaría de satisfacción si no fuera porque la realidad es machacona y lo que seguimos viendo es una política de formación obsoleta, alejada de las necesidades del organismo y sin la participación del personal en su diseño.

Patina de nuevo la S.G. cuando dice que *"los procesos de selección deben ser más exigentes para conseguir un personal más polivalente"*. Sra. S.G., los procesos de selección simplemente deben ajustarse a derecho. La polivalencia, que no la política de chicos y chicas para todo, solo será posible con una clara definición de funciones y tareas y con planes de formación diseñados en función de las mismas. En este sentido, quizá sea conveniente recordar que nos encontramos en uno de los organismos más "laboralizados" de la Administración, con tareas y funciones diferenciadas atendiendo a la condición de laboral o funcionario del personal y que la Especialidad Estadística, creada en la Ley de Presupuestos de 1991, no se ha empezado a dotar hasta 2015/2016, entendemos que apremiados por la necesidad y también por la machacona insistencia de CCOO y UGT. Y en ello seguiremos insistiendo porque eliminar el clasismo en el ADN de nuestro organismo no es tarea sencilla.

"La promoción interna también es positiva porque fideliza al personal" Con esta afirmación de la S.G. sólo nos cabe esbozar una sonrisa. ¿sarcástica? ¿irónica?... Que cada cual le ponga el apellido que quiera. No hay más que echar un vistazo a los listados de los últimos concursos de traslado, o a los concursos de funcionarios. Una gestión de personal en la que la promoción interna es una quimera, sin flexibilidad en el tiempo de trabajo, en la conciliación familiar/laboral/social, (si como ejemplo basta un botón, ahí está el caso del CATI tarde), en la movilidad, sin incentivos a la productividad, y la que hay, se reparte de forma feudal, salvo raros casos, o bien por el sistema de *tocomocho* con ridículas cantidades, 3 euros mensuales, para suplir el abono complementos horarios (de laborales de campo). En definitiva, una Administración que administra pero no gestiona personal, es una Administración cuyo modelo organizativo resulta incapaz de adaptarse a las exigencias y circunstancias de su entorno y que constantemente invita a su plantilla a buscar mejores lares.

En este punto, la Sra. Sebastián afirma que *"la Secretaría General no diseña la política del INE en materia de recursos humanos, aporta su experiencia pero está subordinada a la dirección del organismo"*, afirmación que entra en contradicción con lo que establece el Estatuto del organismo acerca de las funciones de la Secretaría General que, entre otras, son *"La gestión de los recursos humanos del organismo, la selección del personal, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la formación excepto en materia estadística, la acción social, la prevención de*

riesgos laborales, así como las actividades de régimen interior, vigilancia y control de los servicios (Art.9.6.a)". Secretaria General, tiene usted muchas tareas pendiente si realmente quiere hacer del INE un organismo atractivo para evitar la huida de su propio personal y para captar nuevas incorporaciones. Y quizás deba empezar por conocer cuáles son las funciones del cargo que ocupa.

Y si todo lo analizado hasta ahora tiene "mucho miga", es en la referencia que hace a los colectivos de fijos-discontinuos y a los indefinidos no fijos por sentencia, en el punto 6 del anexo, donde se concentran las afirmaciones más graves y desafortunadas de la Secretaria General:

"la gestión de Recursos humanos debe ir dirigida a captar los recursos más flexibles y menciona el modo del que se está sirviendo la recogida con los fijos-discontinuos y con los indefinidos no fijos pues están aportando flexibilidad. Actualmente se está preparando un plan de estabilización del empleo por lo que es posible que cambien las circunstancias de los indefinidos no fijos. La flexibilización hace al trabajador más eficiente".

Aprovecharse de los colectivos más débiles, de su precariedad y de su imperiosa necesidad de trabajar es, cuando menos, ruin. Poner esta forma de abuso como ejemplo de política de flexibilidad, no tiene nombre. Y si bien es esta una triste realidad contra la que CCOO y UGT venimos trabajando desde hace años, es la primera vez que el cargo de mayor responsabilidad en el INE, después del Presidente, lo expone públicamente sin tapujos ni reparo alguno. A mayor abundamiento, lejos de alegrarse, la Sra. Secretaria General parece preocupada por la existencia de un Plan de estabilización en el empleo y las consecuencias que el mismo pueda tener en su forma de entender la flexibilidad.

Quizás alguien debiera recordarle a la Secretaria General que la explotación laboral, y/o el abuso de la situación de necesidad, cuando se impone a las/os trabajadoras/as con condiciones laborales que perjudican, suprimen o restringen los derechos laborales, esta penado por la ley.

Madrid, 10 de septiembre de 2018