

INFORMACIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE BOLSA UNICA CENTRAL

Reunión celebrada el
05 de mayo de 2025

La Administración defiende su propuesta alegando la temporalidad en las Administraciones públicas y tras las leyes que obligan a un compromiso para mantener una tasa de temporalidad no superior al ocho por ciento y por tanto apuestan por un empleo fijo, reduciendo al mínimo indispensable la contratación temporal, por lo tanto las actuaciones con respecto a la BUC se deben de adaptar para conseguir este objetivo. 325 mil personas constituyen la bolsa actual, mucha menos gente que las solicitudes que se presentaron para los procesos de acceso libre, siendo las cifras de participación muy inferiores 32.299, frente a 43.738. Por lo tanto, la bolsa solo se va a nutrir de aquellas personas que concursan en los procesos de acceso a fijo.

En el apartado cuatro tres, se intenta dar cumplimiento al DL 3/2024 de simplificación con la introducción del art. 277, cambiando el escenario de la gestión de la BUC, llevando a cabo la selección cada Consejería. Para ello necesitan un sistema que aún no está operativo.

Se han hecho 60 mil llamamientos para cubrir 9 mil contrataciones, esto lleva a regular la BUC con una nueva redacción, para limitar generar una expectativa de trabajo que no es realista. La propuesta trae un nuevo funcionamiento creando un “censo” y llenando la bolsa solo con una cantidad que vendrá limitada por el número de contrataciones que se han hecho en cada categoría.

Otras cuestiones de procedimiento son:

No se autobaremarán ni alegarán (se aportará documentación) los méritos que constan en la HAD, así como los ejercicios superados en los grupos I y II, con el fin de que el procedimiento sea más ágil.

La reforma laboral modifica las contrataciones laborales, por lo que se modifican los tipos de oferta en los que las personas se pueden inscribir, concretamente las vacaciones.



La asignación se hará de oficio, excluyendo el sistema de llamamiento, por lo tanto no se dará opción a su rechazo, la notificación será electrónica para comunicar un plazo de ocupación del puesto, salvo las renunciaciones justificadas. Si no existe justificación la penalización es la exclusión de la bolsa....

El baremo se mantiene como el de los accesos, pero se añade una puntuación mayor en los grupos I y II donde se otorga una puntuación por ejercicios superados y según la calificación y en todos y cada uno de los ejercicios a los que se presente.

Para CCOO la propuesta de reglamento para la Bolsa única común rompe en su totalidad con las “reglas del juego” que hasta ahora venían aplicándose en su funcionamiento. Tampoco se puede poner como excusa la alta temporalidad, puesto que este asunto no se resuelve con este instrumento, sino con ofertas de empleo adecuadas a la realidad eliminando la tasa de reposición y elevando el número de plazas convocadas.

Se desvirtúa el espíritu con el que se abordó la normativa para las contrataciones temporales en el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral. La agilidad en las contrataciones, el cumplimiento de igualdad, mérito y capacidad que marca el Estatuto Básico del Empleado Público se vulnera, y se penaliza de forma estricta a todas las trabajadoras y trabajadores por un **problema que se genera exclusivamente por la falta de compromiso de la Administración en la puesta en marcha de una bolsa que como su nombre indicaba debía ser abierta y permanente**, amén de la falta de transparencia que ha existido en estos cinco años de su puesta en marcha.

CCOO no puede aceptar un cambio de reglamento que no pretende solucionar los problemas que se han ido generando, sino que es un reglamento totalmente nuevo con medidas restrictivas y penalizadoras, sin ninguna transparencia y vulnerando derechos fundamentales para el acceso a la Administración pública.

Con respecto a los datos ofrecidos por la Administración debemos tener en cuenta que en el acceso a fijo priman las puntuaciones mayores, por lo que la gente con puntuaciones bajas no concursan...además de esas 325 mil personas, que en 2019 participaron, hay que restar las que ya han accedido a empleo fijo...los datos están desvirtuados.



La decisión de participación en un acceso a fijo es voluntario, no se puede penalizar a alguien que por una circunstancia u otra no puede participar en el acceso, al menos en la primera vez que se participa en la bolsa única.

En la propuesta de reglamento existen muchos flecos que vienen a penalizar al personal y es necesario que se revisen uno a uno, además echamos en falta concreción en algunas cuestiones como la duración de las penalizaciones cuando te expulsan de la bolsa, la periodicidad de su apertura y su actualización, así como la revisión de las categorías.

Desde **CCOO** hemos venido reclamando una modificación de reglamento para salvar los fallos que se han producido en estos años, muchos de los cuales podrían haberse resuelto con la apertura de la BUC en tiempo y forma. Una modificación para adaptarse a la nueva normativa no es romper las reglas del juego y hacer borrón y cuenta nueva, creando un nuevo sistema de contratación temporal que además vulnera los derechos constitucionales y penaliza sin miramiento a las trabajadoras y trabajadores ante un fallo que ha generado únicamente la Administración, incumpliendo el anterior reglamento en cuanto su apertura y no poniendo los medios necesarios para su desarrollo.

Para **CCOO** es imprescindible negociar punto a punto, marcando líneas rojas y llegar a un consenso de forma efectiva, sobre todo para poder dar la opción a las personas para actualizar sus méritos, así como sus preferencias en oferta y localidades, esenciales para evitar renunciaciones y penalizaciones.

Desde **CCOO** entendemos que la BUC es necesaria y ha unificado el sistema de contratación temporal, por eso apostamos por ella, pero la Administración ha desentendido la continua demanda de **CCOO** para que el reglamento se adaptara a la nueva situación normativa y contextual, para poder abrir la bolsa única que será la solución a muchos de los problemas con los que nos hemos encontrado en estos últimos años.

Podemos estar de acuerdo en que el número de integrantes de la BUC esté limitado por el número de llamamientos de cada categoría, con un margen suficiente para no tener que dejar ningún puesto vacante o sin cobertura en una sustitución, así como crear un censo con el resto de personas participantes que sin tener puntuación y habiendo participado queda fuera de la BUC, para poder recurrir a ellas si la bolsa se agota. Sin embargo, aceptando eso, hay que revisar el reglamento para negociar otros puntos que afectan negativamente a todo el personal y que son líneas rojas.



Se fija la siguiente reunión para el miércoles 14, haciendo llegar la contrapropuesta en días antes para ver en su totalidad.

Desde **CCOO** vamos a **negociar de forma seria y velaremos porque se cumplan los derechos constitucionales de todas las trabajadoras y trabajadores, se garanticen los servicios públicos de calidad y unas condiciones laborales dignas para el personal laboral de la Junta de Andalucía.**