

# MANIFIESTO DE LOS BOMBEROS INTERINOS DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN

La estructura del Servicio De Bomberos del Ayuntamiento es, con diferencia, la más escasa y parca respecto al resto de servicios similares de la Comunidad Valenciana, para las funciones y competencias que la Ley 7/11, de bomberos de la Generalitat nos atribuye.

Todo esto agravado porque más de un tercio de las plazas están ocupadas de manera temporal en fraude de ley, habiendo, además, plazas vacantes sin ocupar.

De estas plazas temporales, 19 son de bomberos, todas ellas en fraude de ley, más otras muchas que están vacantes debido a que no se convocan oposiciones desde el año 2011.

La alta tasa de temporalidad añadida a la persistente falta de bomberos arrastrada desde hace muchos años y advertida por la jefatura de bomberos de forma reiterada y por anticipado, supone una merma sustancial de la plantilla que hace más difícil mantener el nivel de prestación del servicio a la ciudadanía y ha derivado, además, en una reducción de mínimos de guardia. Es decir, estamos trabajando mermados por la inestabilidad laboral de la plantilla y bajo mínimos.

Para resolver el problema de la temporalidad generalizado en toda la administración pública, el gobierno publicó la Ley 20/2021, del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de reducir la temporalidad estructural a menos del 8% en cada área de la administración mediante dos procesos selectivos; concurso de méritos y concurso-oposición.

El proceso de estabilización, de acuerdo a la Ley 20/2021, tiene por objeto la transformación del empleo temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas desempeñadas por el personal temporal tengan carácter permanente y estructural, como es en nuestro caso.

Se han ampliado los procesos de estabilización a todas las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31-12-2020.

Esta ley está hecha como herramienta para que las distintas administraciones puedan estabilizar el mayor número posible de plazas en fraude de ley, a lo que, además, están obligadas.

Con esto, el Ayuntamiento de Castelló, en la Oferta Pública de Empleo del pasado 28 de mayo, ofertó, para el servicio de bomberos, 4 plazas por el sistema de concurso-oposición y 1 plaza por el sistema de concurso de méritos. Es decir, no llega a ofertar **ni un tercio de las 19 plazas ocupadas en fraude de ley**, pese a que la jefatura del servicio haya solicitado estabilizar todas ellas. Con esta escasa oferta dejan sin opción de estabilizar una plaza a 14 compañeros que se ven agraviados por el paso de los años, en los que no se les ha dado oportunidad de optar a consolidar el puesto que han estado ocupando.

Los bomberos entendemos que este ayuntamiento ha hecho una interpretación excesivamente restrictiva de la ley y, estando en la obligación de ofertar las máximas plazas posibles, no lo está haciendo.

Ante esta situación el colectivo de bomberos, y especialmente los interinos, hemos tratado de dar soluciones para aplicar adecuadamente esta ley, basadas en documentos legales, a las que no se ha querido atender, sabiendo que algunas se han aplicado en otras administraciones, y que ya se ha hecho anteriormente en otras circunstancias menos favorables dentro de la misma administración.

El ayuntamiento no nos facilita la documentación necesaria para poder ampliar las opciones a proponer, pese haber pedido nuestros expedientes personales por registro a la Corporación hace casi ya un mes.

Aun así, con la información de la que disponemos y asesorados por juristas, vemos que es totalmente factible, legal y seguro aumentar el número de plazas a ofertar hasta 19, respetando en todo momento los criterios acordados en mesa general de negociación. Así mismo, siempre hemos tenido conciencia de solucionar esta situación de la formas más amistosa posible para llegar a un entendimiento y cuando tuvimos la oportunidad de exponer esta solución a recursos humanos mediante un jurista en calidad de asesor, le niegan la entrada instándonos a iniciar un proceso judicial con sus costes económicos y temporales y, sobretodo, pudiendo ser solucionado de antemano con el consiguiente ahorro de todos estos costes económicos al conjunto de la ciudadanía de Castellón.

No entendemos cómo este gobierno, que se hace llamar moderno, progresista y socialista, nos pueda dar la impresión de que sólo se ha preocupado de cuadrar números, en lugar de cuidar a las personas que trabajan a su cargo. Nos da la impresión de que lo único que le preocupa es bajar de un número determinado para conseguir fondos europeos, como si fuéramos objetos de usar y tirar.

La Corporación no puede ni debe prescindir de un personal formado y con experiencia que ha venido contribuyendo de manera eficaz al correcto funcionamiento de la administración y, por otra, porque una administración que tiene que garantizar una prestación de servicios de calidad y eficientes a la ciudadanía, tiene que contar con el máximo de talento a la creación del cual ha contribuido.

Ante esta actitud de no cuidar a sus trabajadores, viendo que muchos de nuestros compañeros pueden verse afectados por la escasez de plazas que ha ofertado el Ayuntamiento de Castelló y sabiendo que existen herramientas legales y factibles de las que su aplicación depende de la voluntad política de este gobierno, reclamamos una rectificación en la interpretación por parte de este ayuntamiento para la modificación de su Oferta Pública de Empleo extraordinaria de 2022, ampliando a 19 las plazas de la categoría de bombero según los procesos indicados en la ley 20/21, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

¡19 si se quiere, se puede!