

Estabilidad del personal temporal, Ofertas de Empleo Público y Proyecto de Ley de medidas para la reducción de la temporalidad

LAB critica el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en las administraciones públicas que se está tramitando en el Congreso porque no reconoce ningún derecho a la estabilidad del personal temporal y no articula medidas en defensa del empleo público.

En este sentido denunciaremos la manipulación y la confusión generada tras el dictamen de la Comisión de Hacienda y Función Pública. Una estrategia para ocultar una nueva chapuza en la misma línea que las anteriores promesas de estabilización y consolidación de plantillas acordadas por el gobierno español con los sindicatos UGT, CCOO y CSIF.

Tampoco los acuerdos por el empleo firmados en 2017 y 2018 entonces con Montoro por los mismos sindicatos contenían nada de lo que prometieron los firmantes. Cuando se trasladaron a ley a través de los Presupuestos Generales del Estado, el engaño quedó patente pues sólo contenían medidas condicionadas para eliminar la tasa de reposición impuesta en 2012 por el mismo gobierno de Rajoy.

Este “nuevo” Proyecto de Ley tiene su origen en el decreto 14/2021 en el que se recogía el acuerdo alcanzado por el ministro Iceta con los sindicatos UGT, CCOO y CSIF (el Icetazo) que anunciaron como medida para la “reconversión” de 310.000 temporales mediante procesos selectivos de concurso-oposición. Y aunque en su tramitación se han incorporado numerosas mejoras al texto acordado por esos sindicatos, lo cierto es que a día de hoy no se recoge ningún reconocimiento de derechos del personal temporal.

Volviendo a lo difundido en relación al Proyecto de Ley se hace necesario precisar que el concurso de méritos como sistema de selección para el acceso sólo sería una medida efectiva de reconocimiento de derechos si fuera “restringido” o, dicho de otra manera, si fuera un “turno diferenciado” para el personal temporal con una antigüedad mínima en la administración convocante. Pero una medida similar recogida en la Ley vasca de Policía fue declarada inconstitucional y que la Ley de Cuerpos y Escalas recientemente aprobada por el Parlamento Vasco ha retirado de su articulado las previsiones sobre consolidación por razones de “seguridad jurídica”.

En otro orden de cosas, aunque las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han supuesto un reconocimiento de derechos del personal temporal de las administraciones públicas, una denuncia del abuso de la temporalidad y han obligado a la justicia española a modificar su doctrina sobre este asunto, resultan insuficientes para solucionar el problema desde una perspectiva general. De esta manera queda en manos de los tribunales españoles la decisión sobre la estabilidad y el mantenimiento del empleo del personal temporal en base a las demandas individuales.

Acuerdos de estabilidad y OPEs en la UPV/EHU

Mientras tanto, **los acuerdos de Estabilidad del 2006 y los firmados ante las convocatorias de OPE 2016, 2017, 2018 y 2019 son el único reconocimiento de derechos del PAS temporal en la UPV/EHU.** Unos acuerdos que LAB ha firmado a pesar de los ataques y la oposición de algún sindicato que dice defender los derechos del personal.

LAB ha propuesto en numerosas ocasiones la ampliación del mencionado Acuerdo de Estabilidad de 2006 y ha exigido el cumplimiento de las promesas que en ese sentido han realizado las distintas

candidaturas al Rectorado. Por ello, ante la negativa de la dirección universitaria y la falta de seguridad jurídica para afrontar OPEs de consolidación y/o estabilización con garantías de mantenimiento del empleo, LAB se levantó de las mesas de negociación de las bases de las OPES de 2108, 2019 y 2020 y denunció la falta de compromiso de la UPV/EHU con el PAS temporal.

El acuerdo de estabilidad suscrito en 2006 en la UPV/EHU tiene su apoyatura legal en la disposición transitoria cuarta Ley del Sistema Universitario Vasco (LSUV) de 2004, una disposición que podría peligrar con este Proyecto de Ley toda vez que en el mismo se contempla **“la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento y desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal”**.

La defensa de los **acuerdos y logros conseguidos aquí constituyen una garantía de estabilidad para el PAS y han demostrado su efectividad en la OPE para el personal funcionario de 2007 y en la de personal laboral de 2016/17**. A pesar de que el **sistema selectivo de concurso-oposición**, recogido en la citada transitoria cuarta **pueda parecer más gravoso para el PAS**, este sistema **dotaba de seguridad jurídica a la mayor valoración de los servicios prestados en la UPV/EHU y huelga decir que no ha sido obstáculo para que 523 personas hayan conseguido la fijeza**, que casi **165 funcionarios y funcionarias de carrera promocionaran en su propio puesto a una escala superior y que el personal que ha tenido reconocida la estabilidad haya mantenido el empleo a pesar de no haber obtenido plaza**.

Cuestión distinta es la gestión que la dirección universitaria ha hecho de los acuerdos y de los propios procesos selectivos. Una **gestión inaceptable que se ha prolongado excesivamente en el tiempo causando perjuicios de calado a pesar de ser aplaudida por quienes han criticado los acuerdos de estabilidad**.

La sección sindical de LAB en la UPV/EHU está analizando los textos del Proyecto de Ley de medidas para la reducción de la temporalidad en trámite, así como la Ley de Cuerpos y Escalas aprobada en el Parlamento Vasco para determinar nuestra posición en las mesas de negociación. Las primeras valoraciones de urgencia realizadas por la Federación de Servicios Públicos del sindicato junto con el resto de documentación que disponemos y nuestros análisis estará a vuestra disposición en nuestra web: <https://labehu.eus/es/ope-pas/>