

Resumen sesión informativa USO CAIB sobre los procesos de estabilización de la Ley 20/21

El 22 de marzo se celebró en el salón de actos de la Vicepresidencia y Consellería de Transición Energética, al tiempo que se habilitaron conexiones por videoconferencia, la sesión informativa organizada por la sección sindical de la USO CAIB, y dirigida a las personas interesadas y afectadas por el abuso de temporalidad, sobre la regulación de los procesos de estabilización que se desarrollan en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Durante la sesión, presencial y por videoconferencia, intervinieron el Secretario General de la Sección Sindical, Carlos de Mattos, y delegados de USO CAIB (funcionario y personal laboral).

Antes de iniciar la sesión se hizo especial énfasis en que todavía nos queda un gran camino que recorrer para poder dar respuesta a todas las situaciones de abuso de temporalidad. Quedan muchas sesiones de las mesas de negociación y no ha sido hasta la semana pasada que se han constituido las mesas en las que se tendrán que desarrollar estas negociaciones. Y por tanto, aunque sea complicado, solicitamos a tod@s los afectados calma, paciencia y sentido crítico para poder valorar todas las informaciones que van apareciendo en redes, mentideros, etc.

En primer lugar, una vez realizada la presentación por parte del Secretario General, se expuso (a modo de introducción del contexto) las diferencias en la materia desde 2018 y 2022, para que se tuviera en cuenta la evolución de la problemática del abuso de temporalidad, cómo se ha afrontado desde los distintos actores implicados y el papel que ha desarrollado la FACUSO.

En relación a la actuación del sindicato, se explicó la campaña informativa y de asesoramiento de FACUSO contra el fraude de ley en las contrataciones del personal al servicio de las administraciones públicas, mediante la cual se pretende que se reconozca el fraude en la contratación/relación y se transformen las relaciones temporales en fijas, como sanción disuasoria para la administración ante los incumplimientos de la normativa en materia de función pública, y asegurar que estos

no se vuelvan a repetir en el futuro. En pocas palabras, lograr la fijeza. También se explicó que hemos planteado una solución política para conseguir la estabilidad de los empleados públicos temporales mediante la valoración de la experiencia de los afectados por el abuso de temporalidad, en el que el empleado público en fraude que ocupa un lugar (y sólo él) pueda optar a este. Solución que ya estaba regulada en la legislación básica que regula los empleados públicos: la convocatoria de un Concurso Extraordinario de Méritos (artículo 61, apartados 6 y 7, del EBEP) y que ahora se incorpora en parte a la Ley 20/21.

También se informó que, una vez aprobada la Ley 20/2021, la FACUSO IB convocó a delegados del sindicato de las diferentes secciones sindicales de las administraciones de las IB en las que tenemos representación, y por tanto, personal de las administraciones locales, autonómicas y estatal, tanto laboral fijo como temporal y funcionario como interino para elaborar propuestas de cara a la negociación de las bases de estabilización. Propuestas que se sometieron a un proceso de cribado para seleccionar aquellas más adecuadas para configurar unos procesos de estabilización que sirvan de solución al abuso sobre las personas y no para los plazas, de forma que permita que se realmente se establezca a los empleados públicos (tanto laborales temporales como funcionarios interinos) que sufren el abuso de temporalidad. Estas propuestas abarcan todas las fases del proceso (orden de las pruebas, temarios, méritos, requisitos, pruebas, bolsas, indemnizaciones, ...). Adicionalmente, en la sección sindical de la USO CAIB abrió un canal de comunicación (baleares@facuso.es) para que se plantearan propuestas por parte del personal al servicio de la CAIB, ya sean afiliados o no, y se han recibido propuestas interesantes que se plantearan en el momento de concretar las bases CAIB. Por desgracia también hemos recibido propuestas en CONTRA, es lo que hay, y no queda otra que agradecer el contacto.

En segundo lugar se planteó un breve resumen de los cambios introducidos en el régimen de los empleados públicos temporales regulado en el TREBEP con la entrada en vigor de la Ley 2021, y se comentó el más que evidente cambio de actitud por parte de la Administración y de otras organizaciones sindicales sobre la necesidad de reducir la temporalidad y las medidas a aplicar para llevarlas a cabo. Cambio que esperamos que propicie un consenso que permita diseñar unos procesos de estabilización que no supongan nuevos ceses de personal en abuso de temporalidad, ni la necesidad de tener que afrontar las indemnizaciones por cese.

En este punto también se comentó la filtración del borrador de los Criterios de interpretación de los procesos selectivos que se está negociando por parte del Ministerio, del que se insistió que se trata de una versión no definitiva y que no resulta de obligado cumplimiento por parte de las administraciones públicas.

El grueso de la sesión correspondía al análisis de las PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN de la Ley 20/2021:

1. La Ley establece como objetivo reducir la tasa temporalidad por debajo del 8% (artículo 2.3), y por la redacción y ubicación del artículo, consideramos que se configura como el objetivo general de los procesos de estabilización, como el resultado esperado del cumplimiento de la Ley.

Sobre este objetivo, se informó que, en la sesión de la Macromesa de la semana pasada, la Administración anunció que se marca como objetivo reducir la temporalidad en las Illes Balears a menos del 5%.

2. La Ley habilita la convocatoria de dos procesos para la reducción de la temporalidad.

a) Tasa adicional para la estabilización de empleo temporal (artículo 2.1)

En la que se incluirán las plazas de naturaleza estructural, dentro o no de las RPT, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31/12/2020 (art. 2.1 párrafo 1); la plazas afectadas por los procesos de estabilización de 2017 y 2018, incluidas en las OPE de estabilización y no hubieran sido convocadas (art. 2.1 párrafo 2); y las plazas afectadas por los procesos de estabilización de 2017 y 2018, incluidas en las OPE de estabilización, convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir (art. 2.1 párrafo 2).

Además, establece las características de este proceso:

- Garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia (todas aquellas personas que cumplan los requisitos se podrán presentar), igualdad, mérito, capacidad y publicidad;
- El sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un 40% de la puntuación total;

- En la fase de concurso se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate;
- Los ejercicios de la fase de oposición pueden ser no eliminatorios.
- Los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

b) Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración (DA 6ª y 8ª)

En la que se incluirán las plazas de naturaleza estructural, dentro o no de las RPT, dotadas presupuestariamente, ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 01/01/2016. (DA 6ª) y las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal temporal, anterior al 01/01/2016. (DA 8ª)

Respecto a las características de este proceso, únicamente establece que se realizarán por una sola vez; que respetarán los plazos establecidos en el artículo 2.2 y se utilizará el concurso de méritos; estableciendo que podrán ser objeto de negociación en cada ámbito territorial;

Sobre los procesos y plazas se insistió en que la Ley establece que se estabilizan PLAZAS, no se habla de PERSONAS en abuso de temporalidad, que tienen que incluirse en las ofertas de empleo público de los procesos de estabilización. Por tanto lo que va a pasar es que se convocarán aquellas plazas que cumplan estos requisitos de la Ley, y que todas las personas que cumplan los requisitos de acceso (LIBRE CONCURRENCIA) se podrán presentar a los procesos de estabilización.

También se insistió en que todavía no se aclarado el concepto de ocupación ininterrumpida, ni de la identificación de las plazas que establecen las DA 6 y 8 que se incorporarán al concurso de méritos.

Para concluir este punto se informó que la FACUSO ha solicitado un CENSO de las plazas afectadas por la Ley 20/21 (identificando código de plaza y extensión), con el detalle del sistema de selección al que se incorpora cada una de ellas; y ya se ha presentado una propuesta al orden del día de la próxima Macromesa para aclarar los criterios a aplicar a la hora de confeccionar los censos.

3. La Ley hace extensible los procesos de estabilización al sector público (DA 7ª), por tanto se estabilizarán las plazas de las Sociedades mercantiles públicas; Entidades públicas empresariales; Fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

En este punto se informó que, en ámbito CAIB, se ha creado la Mesa del SPI, en la que se abordará la reducción de la temporalidad, aunque previsiblemente los trabajos se impulsarán desde la Macromesa.

4. Las previsiones de la Ley no son de aplicación directa para el personal docente y el personal estatutario y equivalente de los servicios de salud (DF2ª), ya que mantiene en vigor la DF 2ª del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio y otorga un año desde la entrada en vigor del RD-L para adaptar la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la DA 17ª del TREBEP, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico. En caso de que este plazo se agote sin la adaptación se aplicarán las previsiones contenidas en el TREBEP.

5. La Ley establece los plazos de cada una de las fases de los procesos de estabilización del empleo temporal (artículo 2.2), lo que marca nuestra previsión de agenda de negociación

— Publicación OPE en el BOIB: antes del 01/06/2022;

Se informó que la FACUSO había solicitado, esa misma mañana, a la Presidencia de la Macromesa que en la próxima sesión se traten los criterios para elaboración de censos: hay que incorporar todas las plazas posibles.

— Publicación de las convocatorias: antes del 31/12/2022; plazo máximo para la negociación de las bases de los procesos de estabilización.

— Resolución de los procesos: antes del 31/12/2024; plazo máximo para la finalización.

En este punto se comentó que la Ley 20/2021 no incorpora ninguna previsión sobre el incumplimiento de estos plazos, lo que se tiene que tener en cuenta a la hora de aplicar medidas para agilizar los procesos.

6. La Ley establece el derecho a una indemnización por cese, aunque lo define como “compensación económica” (artículo 2.6) destinada al personal en activo que no supere el proceso y cese.

Se insistió en la idea de que la no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso, al tiempo que se informó sobre las cantidades y cálculos que establece la Ley.

7. La Ley establece medidas de agilización de los procesos selectivos que para asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos (DA 4ª, párrafo 1), como son la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio;

Se informó que la FACUSO considera que son medidas que pueden entrar en conflicto con la preparación de las pruebas por parte del personal afectado y en las negociaciones insistiremos que no se supongan un sobreesfuerzo a la hora de poderlas preparar.

8. La Ley establece la posibilidad de crear bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal (DA 4ª, párrafo 2), destinadas a aquellas personas que no superen el proceso selectivo y sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

En este punto adelantamos que el borrador de criterios del Ministerio recomienda que esta posibilidad no es predicable de los procesos de estabilización derivados de la disposición adicional sexta y octava de la ley y avanzamos que si esta medida se propone en el ámbito de la Macromesa la votaremos en contra.

9. La Ley establece que cada administración desarrollará los procesos de estabilización (DA 9ª) y la necesidad de llegar a acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad (DA 9ª).

En este punto se comentó que en las Illes Balears se han creado espacios propios de negociación (por Decreto Ley).

Una vez finalizada la exposición de los procesos de la Ley 20/2021 se resumió la sesión constitutiva de las mesas de negociación de los procesos de estabilización: Macromesa y mesa SPI CAIB. En las que informamos de nuestras reservas respecto a la legalidad y utilidad real de estas mesas de negociación (en especial la Macromesa), y sobre todo en si sería un espacio donde realmente se buscarían soluciones para sancionar el abuso de temporalidad. Después de las primeras reuniones mantenidas, tanto del Sector Público Instrumental de la CAIB como por las administraciones públicas de las IB, podemos decir que el resultado ha sido positivo, tanto por el posicionamiento claro de la administración al querer estabilizar al personal en abuso, como por parte del resto de organizaciones sindicales al encontrar soluciones excepcionales a una situación excepcional.

Para concluir la exposición insistimos en la idea de que quedan muchas sesiones de trabajo, muchos aspectos a negociar, y todo con muy poco tiempo debido a las limitaciones temporales indicadas en la Ley 20/2021 en publicación de ofertas públicas y convocatorias, y que la FACUSO IB, y todas las secciones sindicales que la conforman, no ha dejado ni dejará en ningún momento de presentar propuestas para encontrar la mejor solución al abuso de temporalidad, pero tampoco estar vigilando que la administración se implique el 100% al poner fin a una situación fraudulenta que ha generado la propia administración.

Para finalizar la sesión se abrió un turno de palabra en la que se plantearon preguntas y debates sobre situaciones concretas e interpretaciones de la Ley que duraron hasta pasado el tiempo que se tenía prevista la duración de la sesión y nos obligó a abandonar la sala.

Agradecemos sinceramente la asistencia y nos comprometemos a plantear este tipo de sesiones cada vez que existan novedades interesantes a compartir, al tiempo que iniciaremos sesiones con aforos más limitados.

OS SEGUIREMOS INFORMANDO