

Sin plazas no hay plaza

Francisco García

Secretario General de FECCOO

✉ pacogarcia@fe.ccoo.es

El Parlamento ultima la tramitación de una Ley para reducir la temporalidad en las administraciones públicas. Nuestros servicios públicos sufren unas tasas de temporalidad insoportables, fruto de los recortes y de las limitaciones que se impusieron en la tasa de reposición. Como consecuencia de todo ello, en el sector educativo la precariedad está en torno al 30%, con una incidencia mayor aún en el sector del PSEC o del PAS de Universidad. En sanidad o en justicia, las cifras son incluso mayores, y en algunas administraciones locales alcanzan el 50%. Así las cosas, la temporalidad en los sectores públicos se sitúa por encima de la del sector privado y la Unión Europea ha exigido al Gobierno de España que tome medidas para reducirla drásticamente.

Los acuerdos de 2017 han permitido convocar un importante número de plazas, consolidar el empleo y estabilizar a un alto porcentaje de interinos/as en nuestro sector. Los datos ponen de manifiesto que, en la mayoría de las CC. AA., entre el 80% y el 90% de quienes aprobaron en las ofertas de empleo público celebradas entre 2017 y 2019 acreditaban experiencia como interinos/as. Pero la permanencia de la tasa de reposición, junto a la desidia de los responsables educativos y los incrementos del cupo COVID, han ocasionado que la temporalidad no se haya reducido significativamente.

Por todo ello, CCOO, UGT y CSIF suscribimos un acuerdo con el Gobierno que tenía la vocación no solo de consolidar las plazas, sino también de establecer unos mecanismos lo suficientemente garantistas para, con seguridad jurídica y eficacia, estabilizar al personal interino como funcionarios y funcionarias. Así, se preveían medidas como el incremento de la valoración de la experiencia en la fase de concurso hasta el máximo permitido por la jurisprudencia y un proceso de oposición simplificado en el que se podría reducir el número de pruebas o garantizar su carácter no eliminatorio.

Adicionalmente, el acuerdo recogía la regulación de derechos indemnizatorios para el personal interino, concebidos como un elemento disuasorio para que las administraciones no abusen de la temporalidad, a la vez que como elemento de presión para que diseñen los procesos de estabilización con la flexibilidad necesaria para asegurar la conversión de los/as interinos/as en fijos/as y evitar así el pago de costosísimas compensaciones.

El acuerdo, dentro del ordenamiento jurídico de la función pública en nuestro país y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, garantizaba seguridad jurídica, limpieza en los procesos evitando una judicialización que aumentaría la incertidumbre entre las y los aspirantes, y eficacia para convertir a interinos/as en funcionarios/as.

El acuerdo debía tramitarse como Real Decreto Ley (RDL), ya que suponía modificaciones del Estatuto Básico del Empleado Público. Durante la tramitación parlamentaria, diferentes grupos políticos plantearon enmiendas al texto que hicieron que se acordase, por un lado, convalidar el RDL que a día de hoy está en vigor y, por otro, tramitarlo como Ley para permitir debatir y, en su caso, incorporar las enmiendas de los grupos al texto legal.

La novedad más relevante respecto al RDL reside en la adicional sexta, que señala que las administraciones convocarán por concurso, con carácter excepcional, aquellas plazas que hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. La norma, pendiente de debate en el pleno del Congreso y del Senado y, por tanto, sujeta aún a posibles modificaciones, señala que los procesos de estabilización por concurso se realizarán por una sola vez y que los concursos de méritos deben garantizar la libre concurrencia, es decir, tienen que ser abiertos.

Todo ello plantea numerosos interrogantes. Lo recogido en la Ley dibuja un proceso de estabilización a partir de las plazas, no de las personas, independientemente de la antigüedad que acrediten como interinos/as. El primer reto estriba en determinar el número de plazas que han de salir a estabilización por concurso de méritos en sectores como la Pública No Universitaria, donde no hay relación de puestos de trabajo (RPT) ni plantilla orgánica definida, y resulta difícil saber qué plazas han estado ininterrumpidamente ocupadas por interinos/as desde enero de 2016, como se desprende del tenor literal de la Ley, o han sido cubiertas por cualquiera de las fórmulas previstas.

Preocupa también el carácter abierto de los procesos de concurso, porque puede propiciar el efecto llamada hacia las comunidades autónomas con ofertas de empleo más generosas, introduciendo un importante elemento de incertidumbre.

Por otro lado, si no todas las plazas se van a estabilizar por concurso de méritos, cabe pensar que se van a producir simultánea o consecutivamente procesos de estabilización por concurso, con ofertas de empleo público de concurso-oposición, lo que reforzará nuestra idea, recogida en el acuerdo suscrito, de ir a un sistema transitorio de consolidación y estabilización del empleo, simplificando la fase de oposición y reforzando la experiencia.

Hay que tomar en consideración la posibilidad de que estos procesos se judicialicen. Diferentes actores, en representación de diferentes intereses, ya han manifestado públicamente su voluntad de hacerlo, lo que añade un elemento más a la inseguridad generada por el propio texto legal.

En el escenario de incertidumbre que se dibuja hay, al menos, una certeza: el proceso de consolidación y estabilización del empleo, tanto el que se lleve a cabo por concurso de méritos, como el que se haga a través de un hipotético sistema transitorio de concurso-oposición, va a depender del número de plazas que se oferten. CCOO seguirá trabajando para que salgan todas las plazas en un proceso de estabilización, por las diferentes fórmulas que se prevean en la Ley, que sirva para resolver el problema de la precariedad en el sector educativo y reduzca la temporalidad al 8%. Sin plazas no hay plaza.

Lo recogido en la Ley dibuja un proceso de estabilización a partir de las plazas, no de las personas, independientemente de la antigüedad que acrediten como interinos/as