

Las universidades renuncian a una reducción real de la temporalidad del PAS

Las universidades se oponen a que las plazas afectadas por la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal se convoquen directamente mediante concurso-oposición libre

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de PAS (funcionario y laboral) para la estabilización de empleo temporal. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

Universidad	Plazas autorizadas		
	TOTAL PAS	Distribución por colectivos	
		PASF	PASL
UCM	126	36	90
UC3M	90	54	36
UPM	71	46	25
UAM	54	14	40
UAH	44	23	21
URJC	32	28	4
Total	417	201	216

Se trata de plazas:

- De naturaleza estructural.
- Dotadas presupuestariamente.
- Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

El objetivo de este proceso es que el porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal se sitúe al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%. Las convocatorias que desarrollen estos procesos de estabilización, deberán estar publicadas entre los ejercicios 2018 a 2020 y deben cumplir los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Igualmente, deben ser negociadas en cada una de las Administraciones Públicas, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración.

Siendo conscientes de que esta medida resulta claramente insuficiente para dar respuesta a las necesidades de dotación de plantillas estables de las universidades, hemos intentado en las mesas de seguimiento de los acuerdos y convenios que las convocatorias respondieran de la mejor manera posible a la realidad de las universidades madrileñas.

Ya en 2018 las universidades rechazaron la propuesta de CCOO para que, ajustándose a la legalidad, se reconociese en las convocatorias de forma clara los méritos vinculados a la experiencia laboral y la formación.

En un intento de garantizar que todos el personal interino (funcionario) o temporal (laboral) que ocupa dichas plazas pueda mantenerse en su puesto de trabajo hasta la resolución de los correspondientes concursos-oposición libres, hemos planteado a las mesas del PAS una propuesta sencilla que pasaba por dos puntos:

- Todas las plazas afectadas por la referida tasa adicional de estabilización de empleo temporal que han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, en el momento de sus*

convocatorias, **se podrán ofertar directamente a través del procedimiento de Concurso-Oposición Libre.**

b) *En todos los procesos se respetarán los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.*

Las universidades han rechazado esta propuesta de CCOO en la Paritaria del PAS Laboral del pasado 29 de abril. Su criterio es el de convocar las plazas aprobadas para la estabilización de empleo temporal de forma previa a su oferta pública, mediante los procesos de provisión de vacantes establecidos en el convenio colectivo (traslado, concurso-oposición de promoción interna y concurso-oposición libre).

CCOO planteó su propuesta con el objetivo claro de lograr una reducción real de la temporalidad en las universidades públicas de Madrid y situar la misma por debajo del 8%. **Y era una propuesta abierta sujeta al acuerdo final con la representación de los trabajadores y trabajadoras en cada universidad en función de su propia realidad.** Sin embargo, las universidades se han negado a llegar a acuerdo alguno y no han sido sensibles a la situación de desamparo en la que van a dejar a muchos trabajadores y trabajadoras temporales e interinos de las universidades de Madrid.

La provisión de las plazas que cumplan los requisitos de ocupación temporal reflejados en la normativa de aplicación siguiendo el orden de prelación de los sistemas de provisión contemplados en el convenio en vigor podría suponer, de facto, la pérdida real de puestos de trabajo toda vez que las plazas que dejaran vacantes el personal fijo en los procesos de traslado y concurso-oposición de promoción interna no podrían ser ofertadas en las OPEs vinculadas al modelo de tasa de reposición y, en el mejor de los casos, serían ocupadas por nuevo personal temporal. **De esta forma, no sólo no se reduciría la temporalidad, sino que tendrían que finalizar los contratos de toda una serie de compañeros y compañeras que ocupan las plazas afectadas desde hace, al menos, más de cuatro años y medio.**

La alternativa que se plantea alguna universidad es alterar el orden de prelación de las convocatorias para ofertar algunas plazas de los grupos A, B y C directamente a concurso-oposición libre y ofertar el resto a traslado y promoción interna. Con independencia de que en alguna universidad la selección de las plazas "afortunadas" pudiera responder a una decisión unilateral de las Gerencias, lo cierto es que este criterio generaría temporales de primera (aquellos cuyas plazas saldrían directamente a libre) y de segunda (cuyas plazas se ofertarán mediante traslado y, las que queden vacantes, posteriormente en concurso-oposición de promoción interna).

Desde CCOO no podemos entender este planteamiento de las universidades, que renuncian a buscar sistemas que permitan la estabilización de su personal siempre dentro del marco de la legalidad garantizando igualmente a todos sus trabajadores/as los principios de libre concurrencia e igualdad. Defenderemos en el ámbito de cada universidad la posibilidad de que las convocatorias concretas, respetando el marco normativo de aplicación, no generen pérdida de empleo.

El personal indefinido no fijo ante las convocatorias de estabilización de empleo

En todo caso, en estos procesos se debe tener en cuenta la situación especial del personal indefinido no fijo. Un indefinido no fijo es un empleado público (esta figura o modalidad no existe en la empresa privada) que tras ser víctima de algún tipo de abuso en su contratación temporal (bien sea por su duración excesiva o por la concatenación de sucesivos contratos o nombramientos) reclama esta condición y obtiene un reconocimiento mediante sentencia judicial.

El requisito formal básico es que el indefinido no fijo debe ser advertido previamente por parte de la Administración de que la plaza que ocupa se ha incluido en un proceso selectivo, de modo que pueda presentarse al mismo y tras su superación, poder obtener la condición de personal laboral fijo o de funcionario de carrera. La Administración está obligada a acreditar **que la plaza que ocupa el indefinido no fijo es una de las vacantes incluida en un proceso selectivo.**

Como se debe garantizar el derecho del indefinido no fijo a poder obtener la condición de personal laboral fijo o de funcionario de carrera, el indefinido NO puede ser cesado porque la vacante sea ocupada previamente en concurso de traslados, del mismo modo que no puede ser cesado en un proceso de promoción interna, tesis avaladas por la jurisprudencia. Estos procesos, en la medida en que se reservan **para el personal fijo excluyen al indefinido no fijo, y en consecuencia no son un mecanismo válido para justificar un cese.**