

CCOO reclama la paralización inmediata de todas las convocatorias de estabilización de plazas ocupadas de forma temporal

Dados los inminentes cambios legislativos, las universidades deben garantizar la certidumbre y la seguridad jurídica de sus actuaciones y evitar las discriminaciones que están sufriendo las personas afectadas por estos procesos

Desde la entrada en vigor, el pasado 8 de julio, del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ([BOE nº 161 de 7 de julio de 2021](#)) hasta el momento actual, en el que esta norma se está tramitando en las Cortes como "Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público", asistimos a un cruce permanente de noticias, sentencias, anuncios de acuerdos en prensa y toda una serie de informaciones que están generando desconcierto e inseguridad en primer lugar a las compañeras y compañeros interinos y, en segundo lugar, a las propias universidades.

El RD-L 14/2021 y el último borrador de su tramitación como Proyecto de Ley plantea la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se estructuran en torno a tres ejes de actuación:

1. **Proceso de estabilización de empleo.**
2. **Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).**
3. **Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.**

En concreto, el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, cuya redacción se mantiene en el proyecto legislativo, viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid:

1. **La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal** en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. Es decir, **se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público** que se une a los ya convocados en base a lo regulado en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. **El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización** relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

En este punto, se debe señalar que el Proyecto de Ley, en el borrador de 10 de noviembre, sustituye, con carácter excepcional y por una sola vez, el sistema de concurso-oposición por el de concurso para aquellas plazas que,

hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 correspondientes a las plazas de carácter estructural, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y aquellas afectadas por las OPEs de estabilización de 2017 y 2018 cuyas convocatorias se encuentren pendientes. Se entiende que en estos procesos se deben incluir todas las plazas estructurales, **no pudiendo “reservarse” plazas por parte de las administraciones.** En todo caso, se trata de un borrador cuyo contenido podrá verse confirmado o modificado en función del trámite parlamentario de la norma hasta su aprobación.

El Proyecto de Ley viene a ratificar y explicitar aún más el calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a las convocatorias no publicadas a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021 correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2018:

1. Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021. Este criterio será aplicable a las OPEs vinculadas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 pendientes de publicación.
2. Las respectivas convocatorias (tanto las de este nuevo proceso de estabilización como las pendientes de publicación de los procesos de 2017 y 2018) deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022.
3. **Todos los procesos de estabilización (incluidas las convocatorias pendientes de los procesos de 2017 y 2018) deberán estar resueltos antes del 31 de diciembre de 2024 como fecha límite improrrogable.**

Al tiempo, estamos asistiendo a un bombardeo permanente de noticias contradictorias sobre sentencias, en su mayoría de juzgados de primera instancia, que vienen a reconocer a algunas personas interinas diferentes situaciones administrativas (la fijeza o la condición de personal indefinido no fijo incluso a personal funcionario), al tiempo que demandas sobre situaciones similares cuando no idénticas son desestimadas por otros tribunales o en los recursos ante instancias superiores (Tribunales Superiores de Justicia, aunque estas demandas hayan sido estimadas en primera instancia).

Ante esta situación de desconcierto judicial y dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde CCOO consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **La publicación en los boletines oficiales correspondientes de las convocatorias pendientes vinculadas a la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **La ejecución de las convocatorias específicas que vengán a desarrollar las Ofertas Públicas de Empleo publicadas en aplicación de la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Esta reclamación ya fue presentada por CCOO ante las Comisiones Paritarias de Seguimiento Desarrollo e Interpretación de los Acuerdos y Convenios en vigor del PAS de las universidades públicas madrileñas el pasado 17 de julio, estando prevista la reunión de dichas mesas los días 17 y 19 de noviembre, después del aplazamiento unilateral por parte de las universidades de dichas reuniones previstas inicialmente para los días 2 y 3 de noviembre.

De la misma forma, CCOO ha trasladado esta misma [petición formalmente a la CRUMA a todos y cada uno de los Rectores/as de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, incluyendo la UNED.](#)

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como son:

1. **El respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos a poder participar en los procesos de estabilización de las plazas que vienen ocupando desde hace años sin verse discriminados en función de cuándo y en qué condiciones se convocan dichas plazas o de que un juez pueda haber estimado o desestimado una demanda que tiene una sentencia en sentido contrario en otro juzgado ante situaciones similares.**
2. **La seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas.**

Pero, es más, entendemos que la situación de temporalidad endémica en las administraciones públicas sólo se podrá solventar si se adoptan medidas encaminadas a:

1. **Eliminar cualquier limitación en la tasa de reposición** para hacer realmente efectiva y duradera la reducción de la temporalidad a menos del 8% de las plantillas y permitir la recuperación del empleo público perdido.

2. **Definir de una vez por todas un marco jurídico estable y claro.** Si el Real Decreto-ley 14/2021 y el Proyecto de Ley que lo desarrolla establecen, con carácter general, en tres años el límite de la temporalidad máxima de una persona trabajadora en el sector público sin que pueda considerarse como una vulneración de la norma, **¿no debería ser estos tres años deberían el marco de referencia temporal a considerar para determinar la aplicación del procedimiento excepcional del concurso como sistema de acceso?** Lo contrario podría suponer introducir un factor que conduzca a la judicialización de dichos procesos de estabilización.
3. **Garantizar que, sea cual sea el criterio que finalmente se refleje en la Ley, incluya a todo el personal interino en situación de temporalidad que cumpla lo criterios temporales que se determinen, sin exclusiones en función del colectivo o de la relación laboral o funcional.** Lo contrario será abrir una nueva puerta a la arbitrariedad y la discriminación que conducirá, lógicamente, a una nueva judicialización de los procesos.

Además, en el marco general de la negociación:

- **Vigilaremos futuros incumplimientos de los tiempos máximos de temporalidad**, exigiendo la asunción de responsabilidades disciplinarias por parte de los responsables que provoquen dichos incumplimientos.
- **Velaremos por la reducción efectiva y el mantenimiento de la temporalidad por debajo del 8%.**
- **Defenderemos la obligación de negociación y publicación anual de las OEP**, que deberán contener al menos, las plazas vacantes, cubiertas o no de manera temporal, las de nueva creación, así como las que procedan de programas y/o acumulación de tareas y que hayan devenido en necesidades estructurales, en el primer trimestre del año presupuestario, así como garantizar las convocatorias y resolución del proceso en el mismo año.
- **Abogaremos por la causalización de la contratación y limitación de la temporalidad a los casos urgentes y excepcionales**, y sólo si éstos no se han podido previamente cubrir por los procesos de traslados, promoción o de forma provisional con personal fijo hasta su cobertura definitiva.
- **En caso de fraude o abuso en la contratación por acumulación de tareas o programas, habiendo superado el límite temporal de la misma, defenderemos que automáticamente estas plazas sean consideradas estructurales.**

Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia,
- y las sentencias contradictorias que continuamente van llegando sobre reclamaciones relativas a esta cuestión,

las universidades deben paralizar estos procesos de estabilización de empleo temporal de manera cautelar hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.

Debemos ser capaces de garantizar un proceso real de estabilización del empleo temporal y diseñar un marco de aplicación que reconozca y responda a la situación real de las compañeras y compañeros en situación de interinidad/temporalidad durante períodos muy amplios de tiempo y por causas ajenas a su voluntad.



Madrid, a 15 de noviembre de 2021