



Serveis
Públics
Illes Balears

UGT INFORMA

SITUACIÓN ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ILLES BALEARS

Reducción de la temporalidad. Promoción interna. Movilidad



Lunes, 11 de abril de 2022



Serveis
Públics
Illes Balears

SITUACIÓN ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ILLES BALEARS

Al inicio de la reunión del jueves 7 se ha acreditado definitivamente la representatividad de cada organización sindical participante en función del número de delegadas y delegados en los Ayuntamientos, Consells Insulars adheridos a esta mesa así como en los Servicios Generales de la Comunidad Autónoma de Illes Balears (CAIB). De esos datos se constata que **UGT-Servicios Públicos es sindicato más representativo** en esa mesa junto a CC.OO. con un voto ponderado derivado de los 194 delegados y delegadas elegidos democráticamente en las administraciones adheridas a esta Mesa por las trabajadoras y trabajadores que optaron por UGT en sus elecciones sindicales, esto supone un 32,17% de la misma y 4 representantes de los 15 que forman parte de la mesa en representación de las organizaciones sindicales (aunque proporcionalmente serían 5).

La representación de las demás organizaciones sindicales es; CCOO (más del 32%) y 4 delegados (aunque proporcionalmente también serían 5), STEI (12,44%) y 2 delegados, CSIF (10,95%) y 2 delegados, USO (8,13%) y 1 delegado, SPPME (1,99%) y 1 delegado, SINTTA (0,50% -aunque en realidad es el 0,07%-) y 0,50 delegados, al cual, a pesar de que proporcionalmente no le correspondería ningún representante debido a su esta escasísima representación, se le otorga 1 delegado en la mesa, ATAP (0,50% -aunque en realidad es el 0,07%-) y 0,50 delegados, al cual también se le aplica la misma fórmula "generosa" por la cual se le otorga 1 delegado. Este tratamiento va en detrimento de lo que proporcionalmente correspondería tanto a UGT como a CC.OO. a los que, como hemos referido, correspondería proporcionalmente 1 delegado más a cada uno.

Creemos necesaria esta detallada descripción en respuesta afirmaciones de organizaciones que, a pesar de rozar el 0% de representación en esta mesa se "auto-otorgan", en algunas de sus afirmaciones, el derecho a la misma representación que quienes superan ampliamente el 30%. Han llegado a afirmar que "se les recortan derechos sindicales" para otorgarnos más representación de la que nos corresponde a UGT y CC.OO. Lo ocurrido es justamente lo contrario.

Esas afirmaciones, además de ser rotundamente falsas, carentes de fundamento jurídico y cargadas de conductas anti-democráticas, solo provocan confusión enturbiando el trabajo de organizaciones serias como la nuestra. Son una muestra más de su acreditada "seriedad y credibilidad".

Pretender que 3 delegadas/os que tienen en todas las Administraciones de Illes Balears representen lo mismo que los 200 que tienen otras organizaciones como UGT y CC.OO. **Es como decir que los partidos PSOE (120 diputados/as) o PP (89 diputados/as) tienen la misma representación en el Congreso que el partido Teruel Existe (1 diputado).** Sencillamente indefendible y demostrativo de hasta donde son capaces de manipular la información y la realidad de las cosas. Lo cierto es que, hasta ahora, solo han servido para hacernos perder el tiempo. "Si no eres serio, difícilmente te tomarán en serio". Una pena. Si alguien tuviese dudas de esto, podemos aportarle los datos que sustentan nuestras afirmaciones, solo tiene que solicitármolos.

“

**Si no eres serio,
difícilmente te
tomarán en serio**

”



Serveis
Públics
Illes Balears

“

**Centrémonos en lo
realmente importante**

”

En el día de ayer, **la Administración explicó su propuesta para reducir la temporalidad**, la cual valoramos como un buen punto de partida ya que recoge una buena parte de las propuestas de UGT-Servicios Públicos y del contenido del RDL 14/2021 pactado por nuestra organización en lo referente a la flexibilidad de los procesos selectivos.

En el día de hoy, **las Organizaciones Sindicales han aportado sus valoraciones**. Con carácter introductorio, UGT-Servicios Públicos, sindicato más representativo en las Administraciones Públicas, ha reiterado que la “solución” a la temporalidad que plantea la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, es más insegura jurídicamente que el RDL 14/2021, de 6 julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, pero somos conscientes de que el “campo de juego” ha cambiado y, por tanto, nuestra responsabilidad es procurar, dentro del actual marco jurídico, dar una solución rápida, segura y justa.





RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

1

Incluir las plazas no cubiertas en los procesos de 2017 y 2018 en los procesos de estabilización del empleo público

Hemos planteado la necesidad de que a las plazas de estabilización de los años 2017 y 2018 que son susceptibles de incluirse en el nuevo proceso por haber quedado sin adjudicar en los mismos, se les debe aplicar las garantías pactadas por UGT en el RDL 14/2021 (pruebas flexibles, compensación, bolsas, etc.).

2

Reducir la temporalidad al 5% en todos los sectores

Se fija un objetivo ambicioso, el de ir más allá de bajar la temporalidad estructural del 8 % del total de efectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se propone que esta reducción se sitúe por debajo del 5 %. En referencia a este reto, que va a asumir la Administración, **UGT-Servicios Públicos ha añadido la propuesta de que además este porcentaje del 5 % se aplique por igual en todos los sectores y ámbitos que componen la Administración.** No cabe reducir, por ejemplo, reducir prácticamente a cero la temporalidad de la Administración General y mantener porcentajes superiores al 10 o incluso del 15% en Sanidad o Enseñanza para finalmente sacar la media.

3

Ampliación de las plazas a estabilizar

UGT-Servicios Públicos ha solicitado que se tome como referencia para el computo del número de plazas a estabilizar la fecha de aplicación de la Ley 20/2021 (30 de diciembre de 2021) en vez de la de 31 de diciembre de 2020 para poder **ampliar el número de plazas a convocar mediante estos procesos extraordinarios ya que se añadirían las de un año más.** La Administración lo estudiará.



RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

4

Transformar las plazas a tiempo parcial a tiempo completo

UGT-Servicios Públicos ha solicitado que se estudie la posibilidad de que las plazas que actualmente hay ocupadas por nombramientos o contratos a tiempo parcial se pueden “pasar” a tiempo completo. Para poder realizar su estabilización dentro de estos procesos.

La Administración refiere lo recogido en la Ley 20/21 en cuanto a no poder incrementar el gasto con las convocatorias derivadas de la misma, a lo que UGT sugiere que se consulte al Ministerio la posibilidad que hemos planteado y, de ser posible, que se ejecute.

5

Valoración de la fase de concurso dentro del concurso-oposición

Como sabéis, en los procesos derivados de este proceso de reducción de la temporalidad la valoración de la fase de concurso será de un 40 % sobre la puntuación total en la cual se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.

En la **fase de Concurso** (40% del total) la Administración propone que un **90%** de la puntuación máxima del mismo se alcance con servicios prestados y el **10% restante con otros méritos**; conocimientos de lengua catalana, otras titulaciones académicas relacionadas con la plaza a la que se opte y haber superado previamente un proceso selectivo.

La UGT comparte esos criterios pero añade que **es necesaria también la valoración de la formación complementaria dentro del 10% de “otros méritos”.**

En lo referente al **baremo de méritos**, UGT-Servicios Públicos ha propuesto aplicar el mismo baremo que se aplicó en el Plan de Estabilidad Laboral (PEL) de la Comunidad Autónoma en el año 2009 reajustado, de forma que **la puntuación máxima por méritos profesionales se alcance con 15 años de servicios prestados** en el mismo cuerpo, escala o categoría en la Administración en la que se opte.



RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

6

Valoración de la oposición dentro del Concurso-oposición. Temarios de la fase oposición

La Ley 20/2021 establece que la fase de Oposición (en los procesos de concurso oposición) supondrá un 60% del total de la puntuación. **La propuesta de la Administración es de un solo ejercicio, con carácter eliminatorio**, con una prueba tipo test de un temario referido únicamente a la parte general, relacionado con las funciones comunes propias de la actividad administrativa que será el mismo para cada subgrupo de titulación, con cinco programas de temas (uno para cada subgrupo), a lo que UGT ha propuesto la reducción de los temarios y los epígrafes de cada tema, así como que las preguntas tengan cuatro opciones de respuesta y no se penalicen las respuestas erróneas o sin contestar.

Respecto al modelo de examen, **UGT-Servicios Públicos ha propuesto un modelo de 120 preguntas tipo test, con cuatro respuestas cada una, de las cuales, solo una será correcta. También que las respuestas en blanco o erróneas no penalicen. En cuanto a si es eliminatorio o no, hay diferentes fórmulas que propondremos en posteriores reuniones conforme avance la negociación.**

7

Procesos basados en el Concurso de méritos (disposición adicional 6ª y 8ª de la Ley 20/2021), de 28 de diciembre.

Es el modelo más inseguro jurídicamente. Uno de los motivos es que no hay ni unanimidad ni “mayoría jurídica” sobre qué porcentaje máximo se puede otorgar a la valoración de los méritos profesionales. **La Administración no ha propuesto ningún porcentaje, el Ministerio “a modo orientativo” refiere que no podrán superar el 60%.** Dada esta situación, **UGT-Servicios Públicos ha propuesto a la Administración que solicite un informe ad hoc a la Abogacía de la Comunidad Autónoma para que se pronuncie al respecto de qué porcentaje es el máximo que se puede establecer en estos procesos** y, tras esa consideración jurídica, establecer el mismo de cara a que se tenga la máxima seguridad jurídica.

También hemos planteado la posibilidad de que **este sistema selectivo puede provocar que una misma persona, fija, temporal o que actualmente no esté en activo pero que en su día trabajó en la Administración, al presentarse en múltiples convocatorias en las que no hay que hacer un examen físicamente sino solo inscribirse, pagar tasas y aportar documentación, puede darse el caso de que obtenga plaza en diferentes Administraciones, que produzca un cese múltiple de personal temporal y, además, ocupe solo una de las plazas obtenidas y en las demás se sitúe en excedencia por prestar servicios en el sector público (en la plaza que elija).** Vamos que este modelo puede “hacer un pan con unas tortas” o un cese en cadena de personal interino.

Para intentar paliar en la medida de lo posible este efecto posible pero indeseado hemos propuesto que se defina muy bien su baremo y que se establezcan mecanismos que eviten el desastre que se puede producir de no establecerse.

Esta es una circunstancia que ocultaban quienes apostaban por este modelo, ahora lo tenemos que aplicar por imperativo legal. La responsabilidad de UGT es intentar que el proceso tenga la máxima seguridad jurídica posible y que el resultado final sea el más justo.



RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

8

Excepción de la acreditación de Titulaciones

Tras nuestra advertencia sobre los problemas que se pueden originar por el espacio transcurrido entre el acceso a la Administración y las actuales convocatorias en cuanto a los cambios de titulaciones de acceso, la Administración estudiará la viabilidad de que, con carácter extraordinario, las convocatorias de los procesos de estabilización que se están negociando en esta Mesa de las Administraciones Públicas de Illes Balears que afectan a la Administración autonómica y local de la Comunidad de los grupos **C1, C2 y AP o equivalentes del personal laboral podrán eximir con carácter excepcional la acreditación de titulaciones a las personas que actualmente prestan servicios en la Administración en función de la titulación que se les exigió en el momento del acceso.**

Es decir, debido al lapso transcurrido entre los ingresos a la Administración y las convocatorias se podrían considerar validas las titulaciones exigidas en el momento del ingreso. Aún no hay certidumbre sobre este punto, pero hay predisposición a buscar una solución.

De forma concreta, la Administración, si finalmente es posible, propone NO aplicar esta medida excepcional en las titulaciones universitarias. UGT- Servicios Públicos comparte esta postura, pero con un matiz, **debe ser valida también la titulación universitaria que habilitó, y habilita actualmente, la prestación de servicios en la Administración en la que se esté en activo.** No tendría sentido que actualmente presten servicios cumpliendo requisitos y después de años sin convocatorias se les impida participar en estos procesos extraordinarios.

Hemos planteado también que aún está en vigor lo recogido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en su disposición adicional vigesimosegunda permite el acceso al grupo C1, con una antigüedad de 10 años en el cuerpo inferior, o de 5 años más un curso específico de formación.

En lo referente al personal laboral, hay que tener en cuenta que la exigencia de titulación también puede haber cambiado durante largos periodos de servicios prestados. **Hemos propuesto que se tome como referencia los requisitos con los cuales se accedió al empleo público.** Es necesario plantear un mecanismo excepcional que dé una alternativa para solventar el problema que se generará debido al cambio en los requisitos de titulación, de no ser así se excluirá a muchas personas que no podrán participar en los procesos.

9

Conocimiento de la lengua catalana

Hemos planteado la necesidad de buscar formulas flexibles que permitan el cumplimiento de los requisitos de conocimiento de lengua catalana. El criterio podría ser el mismo que el aplicado en lo referente a las titulaciones académicas. Si no fuese posible, se deberían buscar alternativas, como, por ejemplo, que mientras dure el proceso se lleven a cabo cursos por las Administraciones convocantes que, una vez superados, acrediten el nivel exigido, ya hay experiencias previas en otras Administraciones que han dado resultados positivos.



RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

10

Promoción Interna y movilidad del personal fijo

UGT-Servicios Públicos ha manifestado que la Promoción Interna y la movilidad son derechos del personal fijo que también se han visto condicionados por la falta de convocatorias de plazas.

UGT-Servicios Públicos es consciente de que es un tema que deberá concretarse en cada Administración, pero también entiende que estos procesos de estabilización afectan globalmente a las plantillas y por ello en esta mesa se deben de tener en cuenta los derechos del personal fijo a promocionar y hacer referencia estos derechos.

Para ello hemos propuesto una medida que NO resta ni una sola plaza a estabilizar en estos procesos extraordinarios derivados de la Ley 20/2021 pero que compatibilizaría el derecho del personal temporal a estabilizar su situación y a la vez el del personal fijo a su promoción y su movilidad.

La propuesta concreta de UGT-Servicios Públicos ha sido que en el ámbito de la Comunidad Autónoma el 100% de las plazas derivadas de la tasa de reposición de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 que no estén afectadas por estos procesos extraordinarios (por tanto no resta ni una sola plaza a consolidar) sean ofertadas a promoción interna al personal fijo con los mismos modelos selectivos que se van a aplicar con carácter extraordinario derivados de la Ley 20/2021, es decir, por concurso o por concurso oposición, con los mismos porcentajes en cuanto a méritos profesionales y con una reducción de los temarios similar a la que se aplica actualmente en la promoción interna en los procesos ordinarios.

Además hemos propuesto que si en estos procesos ordinarios quedasen plazas sin adjudicar por promoción interna se realizarían nuevos procesos hasta la adjudicación de todas las plazas reservadas a promoción interna. Es decir, solo se cubrirían por este sistema.

Paralelamente hemos propuesto que se realicen las modificaciones normativas para que se pongan en marcha reivindicaciones históricas de UGT-Servicios Públicos como son la PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL de forma que al personal fijo se les oferten las nuevas plazas temporales que se vayan generando en categorías superiores a las que ocupan y también un CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE para la provisión de las nuevas vacantes que se vayan produciendo facilitando así su derecho a la movilidad.

Es de justicia compatibilizar la estabilización del personal temporal con el derecho a la promoción, a la movilidad y a la promoción del personal fijo con un modelo que iguale, con carácter extraordinario, los modelos de selección entre colectivos (fijos y temporales) que además no perjudica al personal temporal ni resta plazas a consolidar. Por ello solicitamos que, además, se facilite que aquellas administraciones locales, tras la negociación colectiva correspondiente, puedan aplicar este modelo.



RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

11

Agilización de los procesos. Presentación de documentación

Para agilizar los procesos, **junto con la solicitud de participación se deberá cumplimentar un modelo de auto-baremo y una declaración responsable** mediante la cual se adquiere un compromiso sobre la veracidad de los datos que se han incluido con la advertencia de que, si en el momento de acreditar con la documentación pertinente, se detectase alguna falsedad, derivará en la expulsión del proceso y las responsabilidades administrativas e incluso penales que se determinen.

12

Criterios de cese

UGT-Servicios Públicos ha solicitado la aplicación de las medidas de discriminación positiva para el personal temporal de larga duración que pactamos en el RDL 14/2021 que se han mantenido en la Ley 20/2021, bolsas específicas para personal que no supere los procesos, recolocaciones etc.

La forma concreta se detallará más adelante habiendo buena predisposición al establecimiento de las medidas que hemos solicitado.

UGT-Servicios Públicos ha planteado la necesidad de establecer unos criterios de desempate bien definidos que eviten problemas en el futuro. Para ello ha planteado como base las orientaciones realizadas por la Secretaría de Estado de Función Pública con algunas modificaciones para "afinar" aún más los criterios.

También hemos planteado la necesidad de establecer unos criterios de cese ya que la propuesta de la Administración no los recoge. Creemos que deben ser homogéneos y transparentes ya que, de producirse ceses, se deberá indemnizar al personal (gracias al acuerdo suscrito por UGT que generó el RDL 14/2021) y se debe conocer previamente con transparencia qué criterios se aplicarán.

Hemos planteado, de inicio, un modelo que está dando buenos resultados, en concreto el que se aplica actualmente en el Ib-salut.



Serveis
Públics
Illes Balears

RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR UGT-SERVICIOS PÚBLICOS

13

Comisión de interpretación y seguimiento

En caso de que se llegase a un acuerdo, **se solicita la creación de una comisión de interpretación, seguimiento y consulta**, ya que la casuística es tan variada que para el buen desarrollo de los procesos será imprescindible un órgano de consulta para las dudas que vayan surgiendo y poderlas resolver por quienes hayan negociado y acordado los modelos de los procesos a implementar.

Cabe destacar que la mayoría de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa se han sumado a la mayoría de propuestas presentadas por UGT-Servicios Públicos.

Las **siguientes reuniones** de esta Mesa de negociación de las AA.PP. para reducir la temporalidad en el empleo público de Illes Balears se celebrarán los días **21 y 22 de abril**.

Nadie dijo que la solución a este problema generado por políticas erróneas y por incumplimientos sistemáticos de las AA.PP. iba a ser fácil pero **nuestro compromiso sigue siendo el aportar nuestra seriedad, experiencia y conocimiento para ser parte de la solución.**

**PUEDES VER EL VIDEO RESUMEN
DE LA REUNIÓN NUESTRO CANAL DE YOUTUBE
O PULSANDO SOBRE ESTE ENLACE**

You Tube

<https://www.youtube.com/watch?v=fKYPcq0nlOU>

**SEGUIMOS DEFENDIENDO TUS DERECHOS.
TE SEGUIREMOS INFORMANDO**